

Implikasi Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Nurlaela Eva Puji Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: nurlaela.nep@bsi.ac.id

Diterima	Direvisi	Disetujui
02-11-2021	08-11-2021	10-11-2021

Abstrak- Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan bagi organisasi memiliki karyawan disiplin kerja yang tinggi itulah yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa implikasi budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan instrument penelitian kuesioner dengan jumlah 35 responden. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan skala likert, untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi. Pengolahan data menggunakan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, dengan koefisien determinasi budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan jumlah sisanya 37.1% dapat dijelaskan dengan faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan lain-lain. Hal ini menyiratkan bahwa perusahaan harus fokus pada peningkatan budaya organisasi untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Abstract- Organizational Culture has an important role in efforts to achieve organizational goals and for organization have employee high discipline that is very desired by organization. This research uses quantitative descriptive with questionnaires research instrument with 35 respondents. The sampling that used are saturation sampling using likert scale, the calculate methods the use are test of correlation coefficient, determination coefficient and regression equation. Data processing uses the help of the Statistical Package For Social Sciences (SPSS) computer application program. Multiple regression analysis techniuue was used to analyze this research. The results show that there is a positive influence between organizational culture variables on employee work dicipline, with the coefficient of determination of organizational culture on work discipline with the remaining 37.1% can be explained by other factors such as work environment, compensation, motivation and others. This implies that companies must focus on improving organizational culture to be able to improve employee work discipline.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline

PENDAHULUAN

Pada era digital, perkembangan ekonomi global semakin pesat, sehingga membuka tantangan sekaligus peluang dalam dunia usaha. Suksesnya suatu perusahaan tidak lepas dari budaya organisasi karena dapat meningkatkan kinerja ekonomi dalam jangka panjang guna menunjang keberlangsungan bisnis perusahaan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sebab merupakan norma-norma perilaku dan kebiasaan yang diikuti oleh setiap anggota dalam kehidupan organisasi. Selain itu, budaya organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, seorang

karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasinya, apabila masih berada dalam budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Oleh karena itu, dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membuat organisasi lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif, (Tobari, 2016)

Mullins dalam (Fattah, 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan dari tradisi, nilai, kebijakan, keyakinan dan perilaku yang berlaku umum untuk setiap yang dilakukan dan dipikirkan anggota organisasi. Dengan adanya perilaku yang tepat dapat memotivasi setiap individu didalam organisasi.

Menurut Schein Budaya organisasi adalah

suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut, (Samsudin, 2018).

Budaya organisasi menurut Wahab dalam (Tobari, 2016) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Horrisson dalam (Busro, 2018) membagi 4 tipe budaya organisasi sebagai berikut :

- (1). Budaya kekuasaan (*power culture*) Budaya ini lebih memfokuskan sejumlah kecil pimpinan yang menggunakan kekuasaan lebih banyak dalam memerintah. Seorang karyawan atau pegawai butuh adanya peraturan dan pimpinan yang tegas dan benar dalam menetapkan seluruh perintah dan kebijakannya, karena hal ini menyangkut kepercayaan dan sikap mental tegas untuk memajukan institusi organisasi.
- (2). Budaya peran (*role culture*) Budaya ini ada kaitannya dengan prosedur birokratis, seperti peraturan organisasi dan peran atau posisi spesifik yang jelas karena diyakini akan memberi kepastian terhadap tugas dan fungsi setiap anggota organisasi.
- (3). Budaya pendukung (*support culture*) Budaya ini mengusahakan terjadinya integrasi nilai bersama dalam organisasi. Budaya pendukung ditentukan oleh pimpinan ketika organisasi/institusi tersebut didirikan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi tersebut.
- (4). Budaya prestasi (*achievement culture*) Budaya prestasi ini membuat anggota organisasi berlomba-lomba untuk memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini membuat anggota organisasi berusaha menjadi lebih baik lagi.

Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2016) terbagi menjadi 4 (empat) yaitu:

- (1). Memberi anggota identitas organisasional. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
- (2). Memfasilitasi komitmen kolektif. Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya.

- (3). Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
- (4). Membentuk Perilaku. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Dimensi Budaya Organisasi (X) menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Wibowo, 2016) mengatakan ada 4 (empat) dimensi yang terdiri dari memberi anggota identitas organisasional, memfasilitasi komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial dan membentuk perilaku

Menurut Irawan dalam (Lestari, 2018) disiplin kerja menyatakan bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Edi menjelaskan “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis” (Supomo, R & Eti, 2018)

Tanpa adanya dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016) terdiri dari 5 (lima) yaitu:

- (1).Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- (2).Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- (3).Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- (4).Berkenbangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- (5).Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2016) yaitu:

- (1).Tujuan dan Kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- (2).Kepemimpinan. Dalam menentukan disiplin kerja karyawannya maka pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- (3). Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan).

(4).Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Disiplin Kerja (Y) dikutip dari buku Siagian dalam (Sutrisno, 2016) terdapat 5 (lima) dimensi yaitu rasa kepedulian, semangat kerja karyawan, tanggung jawab yang besar, rasa memiliki dan tingginya solidaritas serta efisiensi dan produktivitas

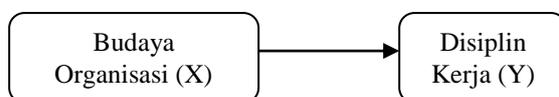
Perbuatan suatu peraturan disiplin mempunyai maksud agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan. Tetapi dalam penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini: Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan, sering terlambat karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, menurunnya gairah dan semangat kerja, berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan yang lambat karena karyawan lebih sering mengobrol daripada bekerja, menurut (Saydam, 2010).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai tempat penelitian adalah sebuah perusahaan jasa transportasi kereta api. Pada akhirnya tahun 1998 sampai sekarang status perusahaan kereta api berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau yang biasa disebut dengan PT KAI. Saat ini, PT KAI memiliki tujuh anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor usaha untuk mendukung bisnis perusahaan induk. Ketujuh anak perusahaan tersebut yakni: PT Reska Multi Usaha, PT Railink, PT Kereta *Commuter* Indonesia, PT Kereta Api Pariwisata, PT Kereta Api Logistik, PT Kereta Api Properti Manajemen, PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Serta terdapat beberapa karyawan PT KAI Daop 1 masih memiliki disiplin kerja yang belum baik.

METODE PENELITIAN

Kerangka Analisa dan Hipotesis

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data yang didapat dari tempat penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka yang telah ditentukan dalam penelitian ini, hipotesisnya adalah:

Ha = Adanya pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari berbagai cara untuk menentukan uji validitas dan uji reabilitas. Untuk uji validitas dan uji reabilitas, penulis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic V.16. Untuk menentukan seberapa teliti suatu item pada kuesioner, maka diperlukan uji validitas kuesioner dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, (Priyatno, 2017). Validitas merupakan tingkat signifikansi untuk mengetahui valid atau tidaknya butir pertanyaan pada kuesioner. Kriteria penilaian uji validitas yaitu, menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item dipastikan valid. Sebaliknya, jika r tabel yang lebih besar dari r hitung maka item dinyatakan tidak valid.

Menurut (Murniati, 2013) pengujian reliabilitas dipakai untuk menguji keandalan kuisisioner, sehingga dapat dipakai untuk menilai kesesuaian data pada kuisisioner yang dipakai. Pada penelitian ini menggunakan pengujian Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas data pada sebuah kuisisioner. Jika nilai Cronbach Alpha pada tabel Reliability Statistics semakin tinggi maka dapat dikatakan bahwa reliabilitas datanya semakin bagus, (Murniati, 2013).

Konsep dasar perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

(1). Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah yang menyamaratakan suatu obyek atau subyek serta memiliki kapasitas dan spesifik tertentu yang sudah ditetapkan peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Sampel yang penulis gunakan adalah teknik *Nonprobability Sampling*, yaitu meliputi sampling jenuh. Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Unit SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta yang berjumlah 35 orang karyawan. Populasi diambil dalam waktu 1 (satu) bulan, yang terlaksana dari tanggal 20 April hingga 20 Mei 2020.

Penulis menggunakan salah satu teknik *nonprobability sampling*, yaitu sampel jenuh dimana jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin melakukan penelitian secara general dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampling jenuh dilakukan dengan cara menentukan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel.

(2). Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2018) Skala likert sering digunakan oleh peneliti sebagai pengukuran terhadap perilaku, tanggapan dan pemahaman seseorang mengenai kejadian sosial. Dimana

kejadian sosial tersebut sudah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Indikator variabel digunakan sebagai tolak ukur dalam menyusun item instrumen yang meliputi pertanyaan-pertanyaan. Skala likert digunakan sebagai jawaban dalam setiap item instrumen dan memiliki nilai mulai dari yang positif sampai negatif, berupa kata atau skor.

(3). Uji Koefisien Korelasi

Untuk mendapatkan arah dan mengukur kuatnya suatu hubungan diantara dua variabel atau lebih digunakan teknik korelasi. (Sugiyono, 2018).

(4). Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mencari pengaruh varian variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100% sehingga $(r^2) \times 100\%$.

(5). Uji Persamaan Regresi

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selama 67 tahun telah mengalami berbagai perubahan status perusahaan. Dalam kurun waktu tahun 1971-1991 perusahaan kereta api Indonesia bernama Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Selanjutnya pada tahun 1991-1998 status perusahaan PJKA mengalami perubahan menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (PERUMKA). Pada akhirnya tahun 1998 sampai sekarang status perusahaan kereta api berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau yang biasa disebut dengan PT KAI. Sejalan dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan bagi para pengguna jasa kereta api dari tahun ke tahun, PT KAI pun semakin mengembangkan usahanya. Saat ini, PT KAI memiliki tujuh anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor usaha untuk mendukung bisnis perusahaan induk. Ketujuh anak perusahaan tersebut yakni: PT Reska Multi Usaha, PT Railink, PT Kereta *Commuter* Indonesia, PT Kereta Api Pariwisata, PT Kereta Api Logistik, PT Kereta Api Properti Manajemen, PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia.

Populasi atau objek yang dijadikan penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP I Jakarta dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	17	49 %
2	Perempuan	18	51 %

Total	35	100%
-------	----	------

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 51% atau 18 orang lebih banyak dari pada jenis kelamin laki-laki sebesar 49% atau 17 orang.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 26 Tahun	10	29 %
2	27-36 Tahun	17	49 %
3	37-46 Tahun	3	8 %
4	>46 Tahun	5	14 %
Total		35	100%

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 26 tahun sebesar 29% atau 10 orang, responden dengan usia antara 27-36 tahun sebesar 49% atau 17 orang, responden dengan usia antara 37-46 tahun sebesar 8% atau 3 orang, dan responden dengan usia lebih dari 46 tahun sebesar 14% atau 5 orang.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	SD	1	3 %
2	SMP	1	3 %
3	SMA/SMK	16	46 %
4	D1/D2/D3	3	8 %
5	S1/S2/S3	14	40 %
Total		35	100%

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan bahwa responden dengan pendidikan SD sebesar 3% atau 1 orang, responden dengan pendidikan SMP sebesar 3% atau 1 orang, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebesar 46% atau 16 orang, responden dengan pendidikan D1/D2/D3 sebesar 8% atau 3 orang, dan responden dengan pendidikan S1/S2/S3 sebesar 40% atau 14 orang.

Berikut ini hasil dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas pada variabel Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan menggunakan SPSS V.16, sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X1	0,377	0,344	Valid
	X2	0,451	0,344	Valid
	X3	0,469	0,344	Valid
	X4	0,753	0,344	Valid
	X5	0,676	0,344	Valid
	X6	0,698	0,344	Valid
	X7	0,692	0,344	Valid
	X8	0,723	0,344	Valid
	X9	0,526	0,344	Valid

X10	0,773	0,344	Valid
X11	0,464	0,344	Valid
X12	0,731	0,344	Valid

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r		Keterangan
		Hitung	Tabel	
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,685	0,344	Valid
	Y 2	0,738	0,344	Valid
	Y 3	0,662	0,344	Valid
	Y 4	0,684	0,344	Valid
	Y5	0,761	0,344	Valid
	Y6	0,463	0,344	Valid
	Y7	0,703	0,344	Valid
	Y8	0,716	0,344	Valid
	Y9	0,514	0,344	Valid
	Y10	0,615	0,344	Valid
	Y11	0,549	0,344	Valid
	Y12	0,674	0,344	Valid

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, r uji (dua) arah dengan $N=35/df=33$ taraf kesalahan 5% diperoleh nilai r tabel 0,344. Adapun output yang dihasilkan untuk semua item pernyataan untuk budaya organisasi (X) dan disiplin kerja (Y) adalah valid karena ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) maka dapat disimpulkan indikator budaya organisasi dan disiplin kerja tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian.

Reliabilitas di dalam suatu kuesioner yang bisa dilihat dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	12

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	12

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan tabel interpretasi pada Tabel 6. nilai alpha cronbach's 0,80 – 1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil output yang didapat pada variabel budaya organisasi (X) adalah 0,849 maka hasilnya sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Berdasarkan tabel interpretasi pada tabel III.7 nilai alpha cronbach's 0,80 – 1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil output yang didapat pada variabel

disiplin kerja (Y) adalah 0,865 maka hasilnya sangat reliabel yang artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan tabel 8. hasil uji koefisien korelasi pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,793 dapat diartikan bahwa hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Dan dapat diketahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan signifikan, dilihat dari angka signifikan (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah adanya hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja pada PT KAI (Persero) DAOP 1 Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kontribusi budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, maka perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.618	2.773

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan tabel 9. diatas, pada hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,629, artinya budaya organisasi

memberikan pengaruh sebesar 62,9% terhadap disiplin kerja pada PT KAI (Persero) DAOP 1 Jakarta, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Persamaan Regresi

Digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai disiplin kerja (Y) apabila nilai budaya organisasi (X) dimanipulasi atau diubah-ubah, maka perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)				2.337	.026
	Budaya	12.259	5.246	.793	7.481	.000
	-1	.797	.107			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: Data Diolah (2020) SPSS V.16

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS V.16 pada tabel 10. Persamaan Regresinya yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,259 + 0,797X \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan tersebut dapat diartikan jika X = 0 atau tanpa adanya budaya maka disiplin kerja sebesar 12,259. Dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan budaya sebesar 1 maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,797. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi yang penulis teliti, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. KAI (Persero) DAOP 1 Jakarta. Berdasarkan hasil perhitungan uji persamaan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 12,259 + 0,797X$. Artinya jika X = 0 atau tanpa adanya budaya maka disiplin kerja sebesar 12,259, dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan budaya sebesar 1 maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,797. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Pesero) Daerah Operasi

1 Jakarta, dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi. Dari penelitian ini menyiratkan bahwa perusahaan harus fokus pada upaya untuk meningkatkan budaya organisasi agar disiplin kerja karyawan juga meningkat. Karena nilai R adalah 0,793, maka perusahaan juga harus mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja yang aman.

REFERENSI

- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja & Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Nittan Industries. *Widya Cipta*, 2(2), 263–270. [http://doi.org/10.1016/S0211-3449\(06\)74147-9](http://doi.org/10.1016/S0211-3449(06)74147-9)
- Murniati, M. P. (2013). *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Penerbitan Unika Soegijapranata.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Samsudin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (1st ed.)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supomo, R & Eti, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum (L. Malyani, Ed) (1 st ed.)*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.