

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta

Dedy Syahyuni

Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika
e-mail: dedy.ddn@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 155–162.

Abstract - *Organizational culture is an agreed way to run in any organization or company. Organizational culture is usually not formal in nature, but more consequential to the prevailing custom or conduct. However, there are some companies that are starting to see the importance of organizational culture so they give more emphasis to the implementation of the organizational culture, for example with the slogan, pamphlet or posters for mensiosialisasi organizational culture that their personal religious beliefs and they run in the organiasi or his company. Organizational culture in practice not only manage how employees should behave in the Organization to their friends or his superiors only, but organizational culture impact is more than that. Employees can work well when shaped by the good of culture organization and employees can also become lazy and have no motivation when they conditioned by cultural organization that are not dynamic, quick and uphold the performance its employees. However there are still many companies that still do not understand the significance of organizational culture. This paper is trying to expose the relationship between the organizational culture with the discipline of work of employees in an organization of Government. Questionnaires distributed to the employment bureau in Badan Kepegawaian Negara. From the obtained results of the calculations, there is a relationship of 0.511 and influence of cultural variables Between 0.261 against disciplined work.*

Keywords: *culture organization, discipline of work, the relationship between the organizational*

PENDAHULUAN

Banyak diantara para pemilik perusahaan atau penanggung jawab tertinggi dari organisasi kurang memahami arti penting dari budaya organisasi bahkan terkadang masih banyak yang belum mengetahui apa yang dimaksud dengan budaya organisasi. Biasanya suatu organisasi atau perusahaan dari awal didirikan, berjalan secara alami sehingga segala hal yang terjadi dalam organisasai hanya berdasarkan atas kebiasaan yang dilakukan berulang ulang saja.

Budaya dalam organiassi atau perusahaan itu hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang pengantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah.

Pola keseharian dari perusahaan dan organisasi yang berubah-ubah ini terkadang membuat karyawan menjadi tidak sigap, salah berperilaku bahkan bertolak belakang dengan budaya yang ingin dijalankan oleh perusahaan atau organisasi. Budaya, tata aturan, kebiasaan bahkan cara berperilaku

inilah yang terkadang menjadi masalah dikemudian hari karena tidak terbakukan dalam sebah tata aturan yang jelas dan terstruktur dengan baik.

Secara sederhana budaya organisasi adalah sebuah pola atau asumsi dasar atau keyakinan yang dianut oleh organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan dan diwariskan guna untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Karena sifatnya yang tidak jelas dan terbakukan inilah terkadang banyak perusahaan yang tidak mengangap penting budaya organisasi. Hal yang memperburuk citra dari tidak pentingnya budaya organisai adalah pada tidak adanya manfaat yang terlihat secara langsung pada kegiatan pekerjaan, baik kinerja, motivasi dan bahkan sangat terlihat bahwa tidak adanya hubungan antara budaya dengan profit yang didapatkan oleh perusahaan atau kepuasan yang timbul dari adanya pelayanan dalam sebuah organisasi.

Padangan bahwa tidak ada manfaat dari budaya organisasi ini sebagaimana tepat akan tetapi dibagian yang lain tidaklah tepat. Tepat dalam artian bahwa memang budaya organisasi tidak memberikan pengaruh secara langsung pada pembentukan laba, motivasi kerja karyawan atau kinerja karyawan atau

pereusahaan dan atau organisasi akan tetapi perlu dilihat bahwa sebuah perusahaan dapat berjalan dengan sempurna dan optimal bila semua bagian dalam perusahaan dapat bersinergi dalam bekerja.

Karyawan dapat menempatkan diri sesuai kewajiban pekerjaan masing-masing, adanya pola pikir yang sama dalam mengerjakan semua tugas dan kegiatan dan adanya kesamaan watak dan perilaku dalam mengejar dan melaksanakan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu budaya organisasi adalah hal yang sangat diperlukan.

Salah satu contoh adalah pada tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi dan atau pada perusahaan. Salah satu tolak ukur perusahaan yang baik dapat dilihat dari seberapa besar tingkat kehadiran dari para karyawannya. Dengan adanya tingkat kehadiran yang tinggi maka perusahaan dapat menjamin semua tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan pada waktu yang tepat. Akan tetapi bila karyawan melakukan pemangkiran kehadiran maka hampir dapat dikatakan bahwa pekerjaan akan terganggu karena tidak adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan tugas tersebut.

Terdapat hubungan diantara disiplin kerja dengan selesainya sebuah pekerjaan bahkan disiplin kerja juga mempengaruhi baik buruknya pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Dengan kinerja yang baik maka akan memberikan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan sehingga terjadi naiknya tingkat kepuasan pada pelanggan atau terproduksi juga terjualnya dengan optimal produk dari sebuah perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak pada naiknya laba perusahaan

Dari pemaparan diatas data perlihat bahwa budaya memiliki dampak yang sangat luar dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Dalam Tulisan ini penulis mencoba memaparkan hubungan diantara budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan pada organisasi pemerintah dan yang menjadi responden adalah para karyawannya. Paparan dilakukan dengan mencoba melihat fenomena dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai penulis dalam tulisan ini adalah dengan menggunakan metoda analisa kuantitatif, yang mencoba memaparkan hubungan antara variable budaya organisasi dan menghubungkannya dengan variable disiplin kerja karyawan. Perhitungan dalam tulisan ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan bantuan dari *Microsoft Excel*. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah 73 orang yang bekerja pada biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara.

Data diperoleh berdasarkan hasil sebar kuisioner dan kajian dari beberapa sumber literatur pustaka baik

dari buku atau dari jurnal ilmiah sebagai bahan acuan juga hasil observasi penulis. Data dan hasil perhitungan melalui bantuan SPSS tersebut selanjutnya diinterpretasikan secara deskriptif.

Untuk lebih jelasnya berikut beberapa metode penelitian yang dipakai dalam tulisan ini :

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan mencari dan membaca literatur tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Manajemen Kinerja baik dari buku dan dari media internet.

2. Observasi

Observasi atau pemantauan dilakukan dengan bentuk observasi non perilaku yaitu dengan mengambil data-data melalui kuisioner dan mengujinya dengan bantuan aplikasi SPSS.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Peter F Drucker dalam (Tika, 2014) Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait diatas.

Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam (Tika, 2014) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Menurut Robert P Vecchio dalam (Wibowo, 2016) Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Barry Phegan dalam (Wibowo, 2016) Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan pada yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Wibowo, 2016) Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakter budaya organisasi menunjukkan ciri ciri, sifat –sifat, unsur-unsur atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A Baron dalam (Wibowo, 2016) Disebutkan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi seperti :

1. *Innovation* (inovasi), Suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. *Stability* (stabilitas). Bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.
3. *Orientation Toward People* (berorientasi pada orang). Merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukkan penghargaan pada

- hak individual.
4. *Result Orientation* (orientasi pada hasil). Meletakkan keketuhannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
 5. *Easygoingness* (bersifat tenang) Suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
 6. *Attention to Detail* (perhatian pada detil), dimaksud dengan kepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
 7. *Coolaborative Orientation* (Orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dalam (Wibowo, 2016) Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan menjaga pekerja yang berfikir dan merasa dengan cara sama untuk melakukan pekerjaan.
2. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan pekerja dalam cara berpikir dan merasakan sesuatu.
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan mereka dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi. Ketika organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai determinan utama keberhasilan.

Menurut Kottler dan Hesskett dalam (Tika, 2014) Gagasan proses pembentukan budaya organisasi bisa berasal dari mana saja; dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak organisasi. Akan tetapi dalam perusahaan, gagasan ini sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal yang mengartikulasikannya sebagai suatu visi, strategi bisnis, filosofi atau ketigatiganya.

Selanjutnya menurut Stephen P Robbins dalam (Tika, 2014) disebutkan, Terdapat tiga kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya organisasi, yaitu :

1. Praktik Seleksi. Proses seleksi ini bertujuan mengidentifikasi dan memperkerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi.
2. Manajemen Puncak. Tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan-ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi. Sebagai contoh perusahaan fotokopi Xerox yang mempunyai budaya informal, persahabatan yang kental, inovasi, tegas dan berani mengambil resiko, sangat berhasil dalam memasarkan mesin fotokopi tipe 914. Budaya tersebut diikuti dan dilaksanakan secara baik oleh para karyawan.

3. Sosialisasi, dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Wibowo, 2016) Fungsi budaya organisasi adalah :

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasa positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Menurut Stephen P Robbins dalam (Tika, 2014) Membagi lima fungsi dari budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2013) "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Bersarkan pendapat dari Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan."

Tahapan Pendisiplinan

Menurut (Mangkunegara, 2013) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Siagian, 2015) Agar tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung diatas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misal dengan :

1. Peringatan lisan oleh penyelia.
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
3. Penundaan kenaikan gaji berkala.
4. Penundaan kenaikan pangkat.
5. Pembebasan dari jabatan.
6. Pemberhentian sementara.
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan
9. Pemberhentian tidak dengan hormat.

Menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2016) Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian sebelumnya telah dibahas bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam pembentukan kinerja dari para karyawan dalam perusahaan dan bukan hanya itu budaya organisasi juga merupakan suatu standar yang dijalankan oleh karyawan didalam perusahaan. Bukan hanya perusahaan yang bergerak dan berorientasi dalam pencarian laba (*profit oriented*) saja yang menggunakan budaya organisasi dalam kehidupan kesehariannya akan tetapi organisasi yang memberikan jasa (*service oriented*) juga melakukan dan memerlukan hal yang sama yaitu budaya organisasi.

Seperti yang juga telah dibahas pada bagian terdahulu, tidak semua perusahaan atau organisasi memiliki perhatian kepada keberadaan dan arti penting dari budaya organisasi. Hal ini biasanya terjadi karena biasanya dalam proses pembentukan

organisasi berjalan tidak dengan tahapan yang terencana dengan baik atau tertata baik dan bahkan bisa terjadi karena pemimpin organisasi dan perusahaan tidak mengetahui, tidak memahami dan mungkin tidak memiliki ilmu tentang hal ini.

Karena tidak adanya tahapan dan kemampuan dan keilmuan yang memadai membuat organisasi atau perusahaan berjalan tanpa arah kendali pada awalnya sehingga bila hal ini berjalan kearah yang kurang baik maka akan membawa atau menciptakan permasalahan dikemudian hari. Perusahaan atau organisasi akan hidup dengan tata aturan atau norma yang tidak jelas bahkan bisa terjadi tata aturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan bertentangan dengan tata aturan yang berlaku secara umum.

Sebaik apapun teknologi atau sebanyak apapun sumber daya finansial dalam sebuah perusahaan atau organisasi akan tetapi bila tidak di dukung oleh budaya organisasi yang sehat maka akan berdampak pada ketidakefektivitasan atau ketidak efisienan kerja karyawan bahkan bisa terjadi dapat terjadi penggelapan dana bila budaya organisasi tidak ditumbuhkan dalam konsisi yang baik dalam sebuah perusahaan.

Jadi dapat terlihat bahwa dengan tidak dianggap penting budaya organisasi maka kemungkinan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bahkan akan mengalami kehancuran secara langsung atau tidak langsung. Bukan hanya turunnya moral dari karyawan akan menjadi berkurang karena tidak adanya budaya organisasi yang baik akan tetapi bisa juga berdampak pada hal lain.

Sebaik apapun karyawan yang ada dalam perusahaan, dengan adanya budaya organisasi yang tidak baik maka akan membuat karyawan menjadi berubah menjadi tidak baik atau setidaknya akan membuat mereka menjadi tidak betah dengan pekerjaannya atau denan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

Dengan tidak betahnya karyawan dalam pekerjaannya akan membuat karyawan bekerja dengan semaunya atau sekedarnya, tingkat kehadiran akan menurun dan pekerjaan mungkin akan terselesaikan dalam waktu yang lama. Hal yang mungkin saja terjadi selain absensi yang buruk dan pencapaian yang buruk tadi adalah adanya ketidak hati-hatian dalam pekerjaann yang terkadang berujung pada kecelakaan dalam pekerjaan.

Beberapa hal diatas biasanya timbul karena adanya komitmen yang jelek dari para karyawan dan efek dari buruknya komitmen tersebut adalah pada berkurangnya atau turunnya tingkat kualitas dan kuantitas dari pekerjaan dan komitmen adalah salah satu efek buruk dari kurang baiknya budaya organisasi.

Menurut Mardiani dan Maya (Mardiani, 2015) variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Data tersebut diambil dari populasi sebanyak 334 dan sample yang digunakan sebanyak 182 orang dari karyawan Bank Kalsel.

Dapat terlihat bahwa ada hubungan diantara komitmen dalam bekerja dengan kinerja karyawan dan hal ini menguatkan dugaan bahwa bila organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan budaya organisasi maka hal ini akan menurunkan tingkat komitmen karyawan dalam bekerja dan turunya variabel komitmen akan menurunkan juga tingkat kinerja.

Penurunan tingkat kinerja dari para karyawan akan menurunkan juga tingkat kinerja perusahaan atau organisasi dan biasanya pada akhirnya akan menurunkan pula tingkat pendapatan perusahaan. Penurunan ini biasanya terlihat dari penurunan laba perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak pada buruknya neraca keuangan dan dapat berujung pada pailitnya perusahaan atau organisasi.

Lebih lanjut Mardiani dan Maya (Mardiani, 2015) Menyatakan dalam penelitiannya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kinerja dapat terwujud salah satunya dari adanya kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya kepuasan kerja, seorang karyawan dapat memiliki rasa memiliki dan peduli kepada pekerjaannya dan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

Kepuasan adalah rasa yang timbul karena adanya kecocokan atas sesuatu atau tindakan atau sebuah fenomena dari dalam diri seseorang setelah melihat dan atau merasakan kebaikan yang didapatkan dari lingkungannya, dalam hal ini adalah perasaan baik dari dalam karyawan atas hal baik atau kebaikan yang karyawan dapatkan dari sesama pekerja atau dari perusahaan atau organisasi.

Hal atau pengalaman yang baik yang diterima karyawan adalah hal atau pengalaman yang baik yang karyawan terima dari lingkungannya seperti lingkungan kerja yang baik dan rekan kerja yang saling memberikan dorongan untuk menjadi lebih baik. Kebaikan atau kepuasan ini hanya dapat terwujud dari adanya budaya kerja yang baik dari perusahaan atau organisasi sehingga para karyawan dapat terbentuk menjadi pribadi yang baik dan pribadi yang saling menghargai sesama karyawan termasuk dalam hal ini disiplin kerja yang baik.

Sementara itu dari hasil penelitian yang lain dapatkan adanya hubungan antara kinerja dengan kepuasan dan kepemimpinan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dasaad pada karyawan PT Adam Jaya yang mengambil judul Analisis

hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner kepada 60 orang karyawannya.

Menurut (Dasaad, 2015) Kedua variabel bebas kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pengaruhnya signifikan. Dari kedua variabel tersebut yang sangat dominan (kuat) hubungannya adalah kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel kepemimpinan.

Dapat terlihat dari penelitian diatas bahwa memang ada hubungan antara kinerja yang dengan kepuasan kerja dan hal ini secara tidak langsung membuat hubungan secara tidak langsung antara variabel kinerja dengan budaya organisasi dan seara tidak langsung juga semuanya ini berhubungan dengan disiplin kerja karyawan karena kinerja hanya bisa terwujud dari disiplin kerja karyawan.

Bila kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja terbentuk dari budaya organisasi, hal yang sama juga terjadi pada kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam organisasi mau tidak mau terbentuk melalui budaya perusahaan atau organisasinya. Bila pemimpin tingkat menengah atau bawah yang baru masuk setelah organisasi atau perusahaan terbentuk, maka mau tidak mau akan terpengaruh oleh budaya organisasi atau perusahaan tempat dia kini bernaung. Berdasarkan keinginan sadarnya atau tidak sadar dan cepat atau lambat budaya organisasi akan membentuk pola pikir dan pola pengambilan keputusan dari para karyawannya dan dalam hal ini termasuk pemimpin tingkat menengah dan bawah. Termasuk membentuk pola disiplin kerja dan akhirnya kepada peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan bila pemimpin tingkat atas seperti pendiri organisasi atau perusahaan, pemegang saham utama atau pemilik perusahaan maka secara langsung atau tidak langsung, apa yang menjadi kebiasaan mereka dalam mendirikan, membentuk dan membesarkan perusahaan atau organisasi terwujud dari pola pemikiran dan kebiasaan pribadi mereka masing-masing. Oleh karena itu dapat terlihat bahwa memang ada hubungan antara budaya dan kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Pemimpin yang baik akan membentuk karyawan yang baik. Budaya yang baik akan menguatkan pola kerja yang baik termasuk dalam hal ini adalah disiplin kerja. Bila pemimpin tidak mencontohkan kedisiplinan kerja maka akan sangat sulit membentuk karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Pemberian contoh jauh lebih efektif dibandingkan dengan slogan untuk bekerja dengan disiplin tinggi.

Sementara itu menurut (Pramularso, 2017) Dalam penelitiannya di salah satu hotel menyatakan bahwa ada hubungan sebesar 0,499 yang berarti terdapat hubunganyang kuat diantara variabel disiplin dan variabel kinerja. Selain itu terdapat 24,9 % kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dilihat bahwa memang ada hubungan dan pengaruh diantara variable disiplin kerja dengan kinerja perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perlu kiranya ada upaya dari Perusahaan untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan dalam hal ini melalui perbaikan budaya organisasi.

Untuk menguatkan pemikiran dan dugaan ini penulis mencoba menghubungkan secara langsung variable bebas budaya organisasi dengan variabel disiplin kerja.

Adapun indikator pertanyaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori dari Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo untuk variabel Budaya dan teori dari Siagian dalam Sutrisno untuk variabel Disiplin kerja.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Wibowo, 2016) Fungsi budaya organisasi adalah :

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, Perusahaan mampu membuat pekerjaanya bangga menjadi bagian dari padanya.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasa positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Sedangkan untuk pembentukan kuisisioner disiplin kerja, menurut Siagian dalam(Sutrisno, 2016) Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan insiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Kuisisioner disebaran kepada karyawan bagian di Biro Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara yang berjumlah 73 orang. Dari sebaran kuisisioner tersebut maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 : Validitas Budaya Organisasi

| Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| X1 | 0,526 | 0,235 | Valid |
| X2 | 0,365 | 0,235 | Valid |
| X3 | 0,352 | 0,235 | Valid |
| X4 | 0,784 | 0,235 | Valid |
| X5 | 0,604 | 0,235 | Valid |
| X6 | 0,552 | 0,235 | Valid |
| X7 | 0,660 | 0,235 | Valid |
| X8 | 0,493 | 0,235 | Valid |
| X9 | 0,546 | 0,235 | Valid |
| X10 | 0,417 | 0,235 | Valid |
| X11 | 0,549 | 0,235 | Valid |
| X12 | 0,490 | 0,235 | Valid |

Sumber : Perhitungan SPSS

Dari hasil perhitungan validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS atas variabel budaya organisasi maka dapat terlihat bahwa dari semua item kuisisioner yang disebar didapatkan hasil bahwa semua variable valid atau diatas nilai t tabel.

Tabel 2 : Validitas Disiplin kerja

| Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,622 | 0,235 | Valid |
| Y2 | 0,787 | 0,235 | Valid |
| Y3 | 0,566 | 0,235 | Valid |
| Y4 | 0,596 | 0,235 | Valid |
| Y5 | 0,671 | 0,235 | Valid |
| Y6 | 0,602 | 0,235 | Valid |
| Y7 | 0,707 | 0,235 | Valid |
| Y8 | 0,786 | 0,235 | Valid |
| Y9 | 0,477 | 0,235 | Valid |
| Y10 | 0,654 | 0,235 | Valid |
| Y11 | 0,732 | 0,235 | Valid |
| Y12 | 0,687 | 0,235 | Valid |

Sumber : Perhitungan SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatkah hasil validitas seterti tabel diatas dan dapat terlihat bahwa semua item bernilai diatas dari nilai r tabel yang artinya valid.

Tabel 3 : Reabilitas Budaya Organisasi
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.752 | 12 |

Dari hasil perhitungan reabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk variabel budaya organisasi didapatkan bahwa hasilnya adalah reable.

Tabel 4 : Reabilitas Disiplin Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.89 | 12 |

Sumber : SPSS

Hasil yang sama didapatkan untuk uji reabilitas atas variabel disiplin. Dalam uji ini didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja adalah reable.

Beriktnya adalah uji korelasi untuk mengetahui hubungan diantara kedua variable.

Tabel 5 : Tabel Anova

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|--------------------|----------|-------------|---------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regr essio n | 372.265 | 1 | 372.265 | 25.116 | .000 ^b |
| | Resi dual | 1052.365 | 71 | 14.822 | | |
| | Total | 1424.63 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: disiplin

b. Predictors: (Constant), budaya

Tabel 6: Korelasi

| Correlations | | | |
|--------------|---------------------|--------|----------|
| | | Budaya | disiplin |
| Budaya | Pearson Correlation | 1 | .511** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0 |
| | N | 73 | 73 |
| disiplin | Pearson Correlation | .511** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0 | |
| | N | 73 | 73 |

Sumber: SPSS

Dari hasil uji korelasi yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS didapatkan hasil sebesar 0,511 yang

artinya ada hubungan diantara kedua variable dan masuk dalam kategori hubungannya kuat karena masuk dalam range 0,50 sampai 0,69 dalam tabel interpretasi uji koefisiensi korelasi.

Tabel 7 : Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .511 ^a | 0.261 | 0.251 | 3.85 |

a. Predictors: (Constant), budaya

Dari hasil uji determinasi dengan menggunakan SPSS diatas didapatkan kesimpulan bahwa variable Budaya organisasi memberikan sumbangan sebanyak 26,1 persen terhadap variable Disiplin Kerja dalam perusahaan. Sedangkan sisanya yaitu 73.9 persen dipengaruhi oleh variable atau faktor lain.

Tabel 8 : Regresi

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|----------------|------------------------------------|----------------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandar dized Coefficients | Standar dized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. | Beta | | |
| 1 | (Consta nt) | 19.488 | 6.078 | 3.206 | 0.002 |
| | budaya | 0.64 | 0.128 | 0.511 | 0 |

a. Dependent Variable: disiplin

Dari hasil perhitungan uji regresi didapatkan hasil seperti tabel diatas, sehingga didapatkan persamaan yaitu : $Y = 19,488 + 0,64X$

KESIMPULAN

Dari pembahasan dan hasil pengolahan data diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan.

1. Dugaan sementara mengenai adanya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan terbukti benar dan ada hubungan yang erat diantara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan.
2. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan dan dalam contoh kasus diatas,

- pengaruhnya cukup besar.
3. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang lain terhadap tinggi rendahnya variabel budaya organisasi sehingga organisasi dapat berperan lebih baik dalam optimalisasi variabel tersebut.
 4. Selain dari itu juga perlu kiranya diadakan penelitian lebih lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang lain terhadap variabel disiplin kerja karyawan organisasi dapat mengambil langkah langkah yang baik guna perbaikan manajemen sumber daya manusia di organisasi.

REFERENSI

- Dasaad. (2015). Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adam Jaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20(1), 8–15.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 269–279.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel

Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 171–178. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220>

- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Rajagrafindo.

PROFIL PENULIS

Dedy Syahyuni lahir di Jakarta pada tahun 1973 dan menyelesaikan pendidikan di Jakarta. Lulus dari SMAN 8 Jakarta tahun 1992 lalu menyelesaikan jenjang Strata 1 jurusan Adminitrasi Negara dari Faktutas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Universitas Nasional - Jakarta), Strata 1 Jurusan Manajemen dari Fakultas Ekonomi (Universitas Satyagama – Jakarta) dan mengambil Strata 2 (Magister Manajemen) dari Universitas Krisnadwipayana – Jakarta. Mulai mengajar di Bina Sarana Informatika dari tahun 2000 sampai sekarang. Salah satu tulisan yang pernah dibuat berjudul Peran Kepemimpinan dalam Kepuasan Kerja Karyawan pada Sebuah Perusahaan yang diterbitkan di jurnal Widya Cipta