

**Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi
Kerja Karyawan PT. Otoparts Tbk.
Divisi Shop & Drive Jakarta**

JMSAB
578

Jatenangan Manalu *

* Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen
Jl. Dewi Sartika No. 4 EF, Jakarta Timur 13640

*Korespondensi

Nama: Manalu

Email korespondensi: jatenangan1960@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and organizational culture on employee performance at PT. Astra Otoparts Tbk. Jakarta Store & Drive Division. The selected population is all employees of PT. Astra Otoparts Tbk. Shop & Drive Jakarta Division which accommodates 150 people. The sampling technique in this study is probability sampling using simple random sampling. The Slovin formula is used to calculate the number of samples. The results of calculations with this formula produce 60 people. The quantitative methods used in this research are correlation, determination, F-test and multiple regression. The conclusion of this study is that all independent variables have an influence on the variables concerned. Thus, the research objective can be proven that discipline and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Discipline, organizational culture, employee performance

© The Author(s) 2022
DOI: [10.36407/jmsab.v5i1.578](https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.578)



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

**Research
Paper
Management**

Received: 25
February 2022
Accepted: 10
June 2022
Online: 30 June
2022



Jurnal
Manajemen
Strategi dan
Aplikasi
Bisnis,
Vol 5, No. 1,
2022,
pp. 149 - 155
eISSN 2655-
237X

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan dengan baik, haruslah memperhatikan dan memiliki daya saing yang tinggi. Faktor daya saing yang tinggi lebih banyak tergantung pada peningkatan sumber daya manusia. Hal ini tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seorang karyawan. Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada prestasi kerja perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Namun ada beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adanya kasus adanya komplain dari beberapa konsumen ini menandakan kekurangan disiplin karyawan dalam bekerja. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi

pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi kerja Karyawan

Pengertian Prestasi kerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira, Sjafriz (2005), "Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan." Pendapat lain menyatakan "Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang." Nitisemito (2005). Nawawi Hadari (2007) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material." Handoko, T. Hani (2009) berpendapat bahwa "Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan." Malayu S.P Hasibuan (2009) mendefinisikan "Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." Dan, Sastrohadwiryo (2013) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan

Disiplin

Pengertian disiplin menurut Alex s. Nitisemito (2013) diartikan sebagai:

"Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik yang tertulis maupun tidak". Rivai (2004) yang menyebutkan bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Singodimedjo (2002) menyebutkan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) "Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu." Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005) "Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri." Menurut Cushway dan Lodge (2000) "Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku." Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan 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 integrasi internal".

METODE

Nazir (1999) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan;
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Otoparts Tbk. Divisi Shop&drive Jakarta yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini;
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta yang berjumlah 150 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah rumus Slovin. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) yang diambil dari jumlah karyawan PT. Astra Otoparts Tbk. Divisi Shop & drive Jakarta 60 responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*Independent variable*).
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah: Disiplin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Pembahasan hasil penelitian dilakukan dengan cara meninjau hasil penelitian secara kritis dengan teori yang relevan dan informasi yang diperoleh dari penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Korelasi
2. Koefisien determinasi
3. Regresi berganda dan uji t
4. Uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Korelasi

Berdasarkan hasil output, dari dua variabel bebas yang berkorelasi dengan prestasi kerja karyawan, hanya disiplin yang memiliki korelasi positif dan kuat dengan prestasi kerja karyawan sedangkan budaya organisasi memiliki korelasi positif sedang dengan Prestasi kerja Karyawan.

Tabel 1: Hasil Uji Analisis Korelasi

No	Nama Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
1	Disiplin	0,628	Kuat
2	Budaya Organisasi	0,579	Sedang

Sumber: Olahan Peneliti, SPSS, 2022

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.684. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 46,8% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 53,2% persenseperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 2: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R-Square	Adjusted R-Square
1	0,684	0,468	0,489

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti, SPSS, 2022

Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable diklat dan variable disiplin mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.493	4.362		3.781	.000
Disiplin	.367	.097	.442	3.781	.000
Budaya Organisasi	.292	.104	.330	2.820	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti, SPSS, 2022

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut: $Y = 16,493 + 0,367X_1 + 0,292X_2$

Di mana:

Y = Variabel Prestasi Kerja Karyawan

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta diperoleh sebesar 16,493, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 16,493;
- Variabel disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,367; Hal ini diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₁) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X₂) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,357 satuan;
- Variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,292. Hal ini diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₂) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X₁) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,292 satuan.

Uji F

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 (< 0,10). Ini berarti H₀ ditolak atau H₁ diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA	
F	Sig.
25.116	0,000 ^a

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti, SPSS, 2022

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,684. Nilai ini menunjukkan pengaruh secara simultan gaya budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 46,8%. Sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Kemudian hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini berarti H₀ ditolak atau H₁ diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Disiplin dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. Sp. 2009. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. dan Prabu, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Untuk Bisnis Yang Kompetitif"*. Edisi Enam Revisi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 2014. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. dan Basri, A.F.M. 2004. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sastrohadiwiryo, S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Singodimedjo, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, D. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba Empat.