

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI SDM&UMUM DAN DIVISI OPERASIONAL DI PT PJB UP GRESIK)

Velly Nur Indahsari
Universitas Negeri Surabaya
E-mail: vellyindahsari@mhs.unesa.ac.id

Jun Surjanti
Universitas Negeri Surabaya
E-mail: Junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

The development of the times and the increasingly sophisticated technology makes business competition is getting tight and firm as an organization that produces good products in the form of goods or services is in need of resources for the activities of the operations. Humans as one physical resources plays a role in determining all existing activities are concerned with. PT PJB UP Gresik is one generation unit that belongs to PT PJB are engaged in business activities of the electric power provider in the form of electric power generation activities since 1978. This research aims to find out and analyze the influence of the culture of the Organization and discipline of work on performance of employees (Employees of the Division study on HR and the Division General; & Operations at PT PJB UP Gresik). This research is a type of causal research that uses a quantitative approach with a population of 50 people using sampling techniques and sampling of saturated with as many as 50 employees in the sample Division HR Division and the Public; & Operations at PT PJB UP Gresik. The results of this research show that the culture of the organization provide positive and significant influence on employee performance. The discipline of work and significant positive influence on performance of employees.

Keywords: organizational culture, discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan sebagai suatu organisasi yang menghasilkan produk baik itu berupa barang atau jasa sangat membutuhkan sumber daya bagi kegiatan operasinya. Manusia sebagai salah satu sumber daya fisik berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada diperusahaan. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup dari suatu organisasi, Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Tua dalam Sunyoto (2012:1) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) Kinerja adalah yang mempengaruhi beberapa banyak mereka memberi

kontribusi kepada organisasi yang antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya kualitas karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya kesepakatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ogbonna dan Harris (2001) mengemukakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UK dari variabel tersebut merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UK. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian dari Sumaki dkk (2015) dan Prihatini dkk (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendapat dari Robbins (1996:289) Budaya Organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan pendapat lain menurut Amnuai dalam Tika (2006) 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.

Budaya organisasi itu sendiri sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya dengan seorang pimpinan perusahaan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam suatu perusahaan. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Tindow dkk (2014) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca dan variabel tersebut merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sutrisno (2013) dan Jatilaksono (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik (PT.PJB UP Gresik) merupakan unit kerja yang dikelola oleh PT. PLN (persero) Tbk. Pembangkitan dan Penyaluran Jawa bagian Timur dan Bali, dan PT. PJB UP Gresik adalah salah satu unit pembangkitan yang dimiliki oleh PT PJB yang bergerak dalam bidang kegiatan usaha penyedia tenaga listrik berupa kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi dan dengan keandalan yang baik.

Fenomena yang ada di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik (PT.PJB UP Gresik) bahwa Dilihat dari keberhasilan PT. PJB UP Gresik dengan bertahannya menjadi perusahaan listrik terpercaya kini dan mendatang yang terkemuka dengan standar kelas dunia yang menghasilkan energi listrik dan kesiapan operasi pembangkit, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Di PT. PJB UP Gresik mempunyai lima nilai dasar budaya yang menjadi acuan perilaku seluruh insan perusahaan secara terus menerus yang akhirnya akan membentuk budaya perusahaan PJB untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya yang kuat akan mempercepat perusahaan mencapai hasil yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Slogan budaya PJB adalah “Produsen Listrik Terpercaya” dengan nilai-nilai dasar 5 Sikap budaya organisasi (PJB Way) yaitu: Integritas, Keunggulan, Kerjasama, Pelayanan, dan Sadar Lingkungan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap *staff officer* pelatihan pada PT. PJB UP Gresik bahwa Karyawan di PT.PJB UP Gresik pada divisi SDM&Umum dan divisi operasional masih ada yang kurang mematuhi peraturan atau norma yang ada di dalam perusahaannya, salah satunya yaitu beberapa karyawan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Selain itu PT. PJB UP Gresik sangat memperhatikan kebersihan lingkungan di dalam perusahaan, namun ada beberapa karyawan juga yang masih lalai dalam menjaga lingkungan kerjanya, di PT.PJB UP Gresik setiap bulannya diadakan penilaian 5S di setiap Divisi, dimana penilaian yang dilakukan berdasarkan keringkasan (*Seiri*), kerapian (*Seiton*), kebersihan (*Seiso*), perawatan (*Seiketsu*), dan kerajinan (*Shitsuke*).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap *staff officer* pelatihan pada PT. PJB UP Gresik sikap kedisiplinan dirasa kurang, hal ini terlihat tingkat kehadiran yang fluktuatif dengan adanya beberapa karyawan yang datang terlambat pada waktu masuk ke kantor dan kembali ke kantor saat jam istirahat selesai, sebagian para karyawan kembali ke kantor lebih dari jam yang telah ditentukan.

Di PT PJB UP Gresik Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, PT PJB UP Gresik memberikan sanksi atas keterlambatan karyawan/pelanggaran disiplin dengan diperiksa oleh Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Karyawan (TP2DK). Kemudian TP2DK membuat berita acara sesuai data yang diperoleh dari pemeriksaan dan

pemanggilan karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Dari data yang diperoleh diklasifikasikan ke dalam disiplin berat, maka sanksi yang diberikan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Tuntutan Ganti Rugi (TGR) apabila ada kerugian secara langsung yang ditimbulkan dari pelanggaran yang dilakukan.

Tujuan pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Perlunya peningkatan perhatian dan kebijakan terhadap disiplin kerja bagi karyawan hal ini didukung bahwa disiplin kerja merupakan kebutuhan bagi karyawan saat ini.

Maka dari itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah diterapkan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja (Khaliq dan Marnis, 2015).

Sebagian karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi perusahaan. Selain itu selama ini persepsi yang berkembang di dunia adalah disiplin kerja akan tercipta jika adanya pengawasan atau diperhatikan oleh pemimpin atau atasan.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan adanya *Research Gap*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi SDM & Umum dan Divisi Operasional Di Perusahaan PT. PJB UP Gresik)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:94) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2005:67) dalam Purnama dan Kempa (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2009:350) menyatakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Teori Budaya Organisasi

Menurut Soedjono dalam Sunyoto (2012: 225) menjelaskan beberapa literatur istilah budaya perusahaan atau *corporate culture* sering diganti dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Kedua istilah tersebut dianggap memiliki pengertian yang sama. Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antar beberapa orang yang membentuk kelompok atau suatu kerja sama tersendiri.

Pendapat dari Hakim (2015) semua sistem nilai, norma-norma dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat berfungsi sebagai perekat referensi dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai anggota organisasi. Menurut Riani (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Teori yang dikemukakan oleh Schieen (dalam Riani, 2011) Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam Purnama dan Kempa (2016) Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan agar dapat berjalan dengan.

Siagian (2006:305) menjelaskan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan perkataan lain disiplin kerja pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Menurut Handoko (2001: 208) dalam Purnama dan Kempa (2016) Disiplin adalah

kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Dari paparan pengertian diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

H1 : Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena hubungan antar variabel yang akan diteliti memiliki hubungan kausalitas untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini juga merupakan penelitian survey, penelitian inferensial, penelitian kausalitas dan penelitian studi lapangan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT. PJB UP Gresik yang berjumlah sejumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling*.

Pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu penulis dalam pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT. PJB UP Gresik yang berada di kantor Gresik. Alasan peneliti memilih karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional karena hal ini menjadi pertimbangan untuk menyebarkan angket kepada karyawan yang mengerti akan kondisi perusahaan.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses penelitian, yaitu pada karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT. PJB UP Gresik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen.”

Budaya Organisasi adalah suatu sistem atau makna bersama yang dianut oleh karyawan dan memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima sehingga mampu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan indikator Luthans (2014) yaitu sebagai berikut : 1). Aturan perilaku yang diamati, 2). Norma, 3).

Nilai Dominan, 4). Filosofi/falsafah manajemen, 5). Aturan, 6). Iklim Organisasi

Disiplin adalah kesediaan karyawan PT. PJB UP Gresik yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan indikator Rivai dalam Purnama dan Kempa (2016) sebagai berikut : 1). Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, 2). Ketaatan terhadap standar kerja, 3). Kepatuhan terhadap peraturan, 4). Tingkat kewaspadaan, 5). Bekerja etis

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran dukungan sosial pada penelitian ini menggunakan indikator Mathis dan Jackson (2006:378) sebagai berikut: 1). Kuantitas Kerja, 2). Kualitas Kerja, 3). Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan, 4). Kehadiran ditempat kerja, 5). Sikap kooperatif

Teknik dari analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Sebelum memakai analisis *Partial Least Square* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dimana dengan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan dari tiap-tiap variabel valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif bertujuan untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang akan disajikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software smartPLS 3.0. Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa terdapat *outer loading* dari masing-masing item indikator budaya organisasi dari enam indikator semua memiliki nilai diatas 0,50 . *Outer loading* dari indikator disiplin kerja dari enam indikator masing-masing item indikator memiliki nilai diatas 0,50. *Outer loading* dari indikator kinerja karyawan masing-masing item indikator semua memiliki nilai diatas 0,50.

Uji Reliabilitas

Composite reliability ini digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap indikator untuk mengukur sebuah konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap variabel:

Tabel 1.
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,886
Disiplin Kerja	0,940
Kinerja Karyawan	0,938

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil R-Square (Inner Model)

Menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,820. Artinya, besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82% sedangkan 18% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2.
Hasil Inner Weight

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,302	3,399	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,653	7,309	Hipotesis Diterima

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menginformasikan bahwa nilai t-statistic sebesar 3,399 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 7,309. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan kinerja pada karyawan itu sendiri. Besarnya koefisien

pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Path	Koefisien langsung	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	3,399	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	7,309	Hipotesis Diterima

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Dari tabel 3 di atas menginformasikan untuk pengaruh langsung bahwa nilai t-statistics sebesar 3,399 dan 7,309 yang lebih besar dari t-tabel yaitu 1.96. Hal ini menginformasikan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga H1 dan H2 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,302 yang menunjukkan bahwa semakin kuatnya budaya organisasi pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil perhitungan T-statistik sebesar 3,399 yang mana lebih besar sari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik, sehingga H1 diterima.

Sesuai dengan kondisif fenomena yang terjadi pada lapangan selama melakukan studi pendahuluan mengenai norma pada karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik, rata-rata memiliki kesadaran dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan setiap perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya memiliki sikap seperti itu. Selain itu di PT PJB UP Gresik juga menerapkan adanya norma moral contohnya seperti mengadakan acara setiap setahun sekali hari jadi berdirinya PT PJB UP Gresik dan dirayakan oleh seluruh karyawan PT PJB UP Gresik. Tidak hanya itu, PT PJB UP Gresik juga mengadakan lomba atau bazar pada bulan agustus untuk memperingati hari kemerdekaan RI yang tepat jatuh pada tanggal 17 Agustus 1945.

Hal ini dilakukan agar karyawan tidak terfokus pada pekerjaan saja dan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

kejenuhan dalam bekerja seringkali dapat menurunkan kualitas kerja karyawan. Sehingga, dengan diadakannya acara tersebut karyawan akan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Pada hasil tanggapan responden terdapat perbedaan tanggapan pada salah satu responden yaitu tanggapan mengenai pernyataan X1.3.1 (saya selalu mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja), X1.4.1 (semua karyawan selalu saling mengingatkan mengenai budaya organisasi perusahaan), dan X1.6.1 (organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan sekitar).

Responden tersebut menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden tersebut merasa atau jarang mengisi daftar hadir pada saat masuk dan pulang kerja karena sudah kelelahan, jarang mengingatkan mengenai budaya organisasi yang ada di perusahaan, serta organisasi perusahaan jarang memperhatikan lingkungan sekitar.

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) dari penelitian ini diterima, bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik. Hasil penelitian ini memperkuat Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan Ogbonna dan Harris (2001) Sumaki dkk (2015) dan Prihatini dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan apabila semakin kuatnya budaya yang ada di perusahaan maka kinerja mereka akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,653 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil perhitungan T-statistik sebesar 7,309 yang mana lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik, sehingga H_2 diterima.

Sesuai dengan kondisi fenomena yang terjadi pada lapangan selama melakukan studi pendahuluan mengenai bekerja etis pada karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik, rata-rata memiliki rasa kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari

pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Hal ini dilakukan agar Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa risikan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Hasil penelitian ini mendukung atau sepaham dengan penelitian yang dilakukan Tindow dkk (2014), Sutrisno (2013) dan Jatilaksono (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan apabila semakin tingginya disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan maka kinerja mereka akan meningkat begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Atas dasar dari hasil penelitian serta pembahasan selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik. Budaya organisasi di PT PJB UP Gresik sudah berjalan dengan baik, karyawan dengan sangat antusias menerapkan budaya organisasi yang ada, namun terkadang karyawan lalai akan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan, sehingga adakalanya rekan kerja saling mengingatkan agar budaya organisasi selalu tetap terjaga dan terlaksana dengan baik. Atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan terhadap rekan kerja, namun karyawan seringkali berbagi pengetahuan berdasarkan teori yang ada, sehingga tidak dapat terapkan dengan baik, maka dari itu penulis menyarankan untuk mengajarkan berdasarkan realita yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional PT PJB UP Gresik. peneliti mengetahui

bahwa karyawan masih ada yang tiba di perusahaan lebih dari jam masuk kerja yang sudah di tentukan dan masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu tiba di perusahaan usai istirahat. Untuk menanggulangi hal ini diharapkan perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., dan Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ernawan, E. (2011). *Organizational Culture. Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Ke 1. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multiteoritas dengan program IBM SPSS 23 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. 4 (5) : 33-41.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantanselatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2): 117-124.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jatilaksono, S. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (online) [http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/5059/diakses 26 April 2017](http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/view/5059/diakses%2026%20April%202017).
- Khaliq, I. M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7 (1). 2015.
- Luthans, F. (2014). *Management International: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A., dan Anwar, P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Semarang: BP-UNDIP.
- Mathis, R. L., dan John, H. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ogbonna, E., dan Harris, L. C. (2000). Leadership Style, Oganizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *International Journal of Human Resource Management*. 11(4): 766-788.
- Prihartini, E T., Esti, R. H., dan Cahyadi, M. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus ada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Bogor). NCFB-V FB-UKWMS-SURABAYA. www.google.com/ diakses 24 Oktober 2016.
- Purnama, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima. Surabaya. *AGORA*. 4 (2). 2016
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V., dan Ahmad F. M. B. (2009). *Performance appraical sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., dan Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi,

Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5). 2015.

Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-13. Jakarta: BumiAksara.

Siswanto Bedjo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Kedua. Jakarta: BumiAksara.

Suprihanto J. (2000). *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sutrisno, Edi . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Sugeng. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. 1 (1) 2013: 2337-6082.

Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. BumiAksara.

Tindow, M. I., Mekel, P. A., Sendow., dan Greis M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. 2 (2): 1594-1606.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

No. Responden:

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Pegawai PT PJB UP Gresik

Dengan Hormat,

Nama : Velly Nur Indahsari

Nim : 13080574012

Status : Mahasiswa S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Surabaya

Email : Vellynurindah@gmail.com

Berkenaan dengan penelitian skripsi program Sarjana Universitas Negeri Surabaya, dengan segala kerendahan hati saya meminta tanggapan bapak/ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai “Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . Pengumpulan data ini hanya akan digunakan dan diuji untuk penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang bapak/ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Saya,

Velly Nur Indahsari

KUESIONER PENELITIAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama : (jika tidak keberatan)
2. No. Telp/Hp : (jika tidak keberatan)
3. Email :
4. Bagian/Divisi :
5. Jabatan :
6. Jenis Kelamin : L / P
7. Usia

a. < 30 tahun	c. Antara 41-51 tahun
b. Antara 30 - 40 tahun	d. > 51 tahun
8. Pendidikan Terakhir

a. SD/MI	e. Sarjana (S1)
b. SMP/MTS	d. Magister (S2)
c. SMA/ SMK/ MA	f. Doktor (S3)
d. Diploma (D1/D2/D3)	
9. Lama Bekerja

a. < 5 tahun	c. > 15 – 20 tahun
b. > 5 – 15 tahun	d. > 20 tahun
10. Status Pernikahan : Belum Menikah / Sudah Menikah

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pada lembar-lembar berikut terdapat pernyataan yang membutuhkan tanggapan Bapak/Ibu. Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih salah satu dari 5 (lima) jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi saat ini dengan memberi tanda *check* (√) pada jawaban yang tersedia untuk setiap nomor pernyataan. Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, lingkari jawaban yang dianggap kurang tepat sebelumnya, kemudian berilah *check* (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Tidak ada jawaban benar atau salah. Deskripsikan diri Bapak/Ibu dengan jujur dan nyatakan pendapat seakurat mungkin.

Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kerjasamanya

Kinerja karyawan

Pernyataan		Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kuantitas Hasil Kerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.					
2.	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan saya.					
Kualitas Hasil Kerja						
3.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
4.	Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.					
6.	Saya tidak menunda Pekerjaan yang telah diberikan.					
Kehadiran Ditempat Kerja						
7.	Saya hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
8.	Saya tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					
Sikap Kooperatif						
9.	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.					
10.	Saya taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.					

Budaya Organisasi

Pernyataan		Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Aturan perilaku yang diamati						
11.	Organisasi selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah dibuat.					
12.	Organisasi mendorong saya mampu menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
Norma						
13.	Dalam mengerjakan tugas yang diberikan saya selalu memperhatikan waktu yang ditentukan.					
14.	Saya mengetahui apa yang diharapkan perusahaan atas nilai-nilai budaya yang dianut.					
Nilai Dominan						
15.	Saya selalu mengisi daftar hadir setiap masuk dan pulang kerja.					
16.	Karyawan pada perusahaan melaksanakan nilai-nilai yang disepakati bersama.					
Filosofi						
17.	Semua karyawan selalu saling mengingatkan mengenai budaya organisasi perusahaan.					
18.	Dalam mengajar saya tidak selalu menggunakan teori yang ada tetapi berdasarkan realita yang ada.					
Aturan						
19.	Dalam tugas saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur saya sebagai pegawai.					
20.	Pada beberapa bagian di perusahaan terdapat bagian yang bertugas memandu kendali budaya organisasi perusahaan.					
Iklm Organisasi						
21.	Organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan sekitar.					
22.	Sistem penilaian kerja yang saya					

Pernyataan		Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	alami selama ini sudah bagus tidak perlu perubahan.					

Disiplin Kerja

Pernyataan		Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Ketepatan waktu hadir dalam bekerja						
23.	Waktu masuk saya sesuai dengan peraturan perusahaan.					
24.	Tepat waktu saat kembali dari selesai istirahat.					
Ketaatan terhadap standar kerja						
25.	Waktu pulang saya sesuai dengan peraturan perusahaan.					
26.	Melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik serta tanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan.					
Kepatuhan terhadap peraturan						
27.	Kehadiran saya setiap hari ditempat kerja.					
28.	Adanya keterangan yang jelas saat tidak masuk.					
Tingkat kewaspadaan						
29.	Kerapian berpakaian dan menggunakan atribut keselamatan kerja sesuai dengan tempatnya.					
30.	Ketelitian saya dalam melakukan pekerjaan serta perilaku hati-hati saat menggunakan segala peralatan atau perlengkapan kantor.					
Bekerja Etis						
31.	Pemakaian pakaian yang rapi saat bekerja.					
32.	Berbicara dengan kata-kata yang sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja dan berperilaku sopan terhadap setiap orang dalam kantor atau pabrik.					