

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU BERDASARKAN PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEKERJA PEREMPUAN (STUDI KASUS PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE SURABAYA)

Lusiana Malinda Telmanier
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Lusiana.malinda@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance reviewed based on male and female workers at PT. Pelindo Marine Service Surabaya. The population in this study amounted to 85 employees, consisting of 30 female employees and 55 male employees. The results of this study indicate that organizational culture has a significant positive effect on employee performance and organizational culture implementation at PT. Pelindo Marine Service Surabaya between male and female workers does not have significant differences. This can be seen from the result of different test of t-test t value equal to $-1,614 < t \text{ table } 1,989$ with probability significance (two tail) $0,110 > 0,05$. Work discipline has a significant positive effect on employee performance and implementation of work discipline at PT. Pelindo Marine Service Surabaya between male workers and female workers did not significantly differ from the results of different test t-test t-test value $-0,731 < t \text{ table } 1,989$ with probability significance (two tail) $0,467 > 0,05$. While the calculation of F test jointly organizational culture and work discipline affect the employee performance and on the implementation of employee performance between male employees and female employees of PT. Pelindo Marine Service Surabaya does not have a significant difference this can be seen from the results of different test t-test t count value of $0,762 < t \text{ table } 1,989$ with probability significance (two tail) $0,448 > 0,05$.

Keywords : organizational culture, work discipline, employee performance, gender

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi yang semakin berkembang saat ini, seluruh perusahaan harus mampu beradaptasi agar mampu bertahan dan mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Supaya perusahaan dapat terus bertahan di masyarakat, maka sangatlah penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Para karyawan yang ada di dalam perusahaan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang selalu memiliki peran aktif agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik dan tepat waktu. Agar tujuan perusahaan yang telah disepakati dapat tercapai diperlukan kesadaran, sikap dan kemampuan karyawan baik pada saat memenuhi tugas maupun memenuhi segala tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat terwujud dari hasil kerja karyawan tersebut.

Dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia

(SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan, bermacam macam masalah akan sering terjadi, contohnya kinerja karyawan yang kurang baik dan tidak tepat sasaran atau terus menurun yang dapat menjadi suatu hambatan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam perusahaan kinerja karyawan selalu diharapkan baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal maka harus diawali dengan penetapan tujuan perusahaan yang baik.

Peran jenis kelamin hingga saat ini masih mempengaruhi persepsi setiap orang. Kesenjangan jenis kelamin dalam hasil kerja saat ini sering diperbincangkan. Hasil kerja pekerja laki-laki belum tentu lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja pekerja perempuan begitu juga sebaliknya. Saat ini terdapat banyak perempuan yang mampu memimpin perusahaan, terkait hal tersebut peran pekerja perempuan di dalam perusahaan dianggap tidak lebih buruk dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Menurut Nitisemo dalam Sumaki dkk, (2015) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pencapaian kerja yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau perorangan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan tugas yang telah dibebankan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, kinerja dari perseorangan ataupun kinerja dari suatu kelompok dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun organisasi secara menyeluruh dalam meraih tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Dahie dkk, (2016) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian kerja yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Ada berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan, salah satunya yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Wawan dan Nugroho dalam Astriningsari (2016) budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja karyawan, karena budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk selalu kondusif dan mampu bersaing dengan baik. Sehingga tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya pendekatan melalui budaya organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat untuk mempersatukan berbagai sikap karyawan, mendekatkan karyawan yang memiliki latar belakang berbeda dan juga berfungsi sebagai identitas perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap dan latar belakang yang berbeda akan disamakan dengan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan karena setiap karyawan di dalam perusahaan wajib menerapkan budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan. Selain efisiensi waktu, hasil kerja yang lebih baik juga dapat tercapai apabila karyawan memiliki sikap disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang telah diterapkan di dalam perusahaan. Menurut Asmiarsih dalam Sumaki dkk, (2015) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap yang tumbuh dalam diri karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut bisa menyesuaikan diri terhadap nilai, peraturan dan keputusan dari pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Kesenjangan jenis kelamin saat ini menjadi suatu permasalahan di dalam perusahaan. Menurut Robbins (2015:30), mengentaskan diskriminasi jenis kelamin dapat

diasosiasikan dengan kinerja yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan, sebagai pekerja yang merasakan diskriminasi cenderung akan pergi. Terdapat studi metaanalisis terbaru yang mengemukakan bahwa wanita meraih skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria dalam ukuran-ukuran kinerja. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan baik itu pria ataupun wanita yang secara konsisten mampu memecahkan masalah, memberikan motivasi terhadap diri sendiri, memiliki keahlian analitis, memiliki dorongan kompetitif, dan memiliki kemampuan bersosialisasi maupun dalam kemampuan belajar.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Marine Service Surabaya. PT. Pelindo Marine Service atau biasa disebut PT. PMS merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). PT. PMS sebagai perusahaan memiliki fungsi usaha mandiri yakni bergerak di bidang jasa angkutan perkapalan, perairan dan juga industri kemaritiman lainnya. PT. PMS berkantor pusat di Surabaya yang beralamatkan di Jalan Prapat Kurung Utara No. 58, Surabaya.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di perusahaan, PT. PMS memiliki karyawan laki-laki yang cenderung lebih mendominasi daripada karyawan perempuan. Selain fenomena karyawan laki-laki yang lebih dominan, fenomena lain juga terdapat di PT. PMS, diantaranya adalah karyawan kurang memaksimalkan waktu bekerja dengan baik. Saat jam kerja terdapat beberapa karyawan yang keluar untuk mencari makan dan kembali ke kantor melebihi jam istirahat yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu budaya organisasi yang diterapkan juga kurang maksimal, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi perusahaan dengan baik seperti halnya dalam hal penggunaan baju seragam, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan baju seragam sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain fenomena tersebut, terdapat *research gap* terkait budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Nurwati (2012) yang menghasilkan bahwa tidak adanya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi kurang memiliki atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Research gap* mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu pada penelitian dari Windi J. Sumaki dkk (2015) yang menghasilkan bahwa tidak ditemukannya ada pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai perbedaan jenis kelamin terhadap persepsi budaya organisasi pernah dilakukan oleh Ipek dkk,

(2015) menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi pada guru berdasarkan jenis kelamin tidak memiliki perbedaan secara signifikan.

Berdasarkan dari berbagai latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Budaya Organisasi

Tercapainya tujuan suatu perusahaan dapat terlaksana dengan baik apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik pula. Seperti bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan begitu pula sebaliknya. Menurut Sutrisno dalam Sumaki dkk, (2015) budaya organisasi dapat disebut sebagai perangkat sistem keyakinan (*believes*), nilai-nilai (*values*), maupun norma-norma yang telah lama diterapkan oleh para anggota dari suatu organisasi, yang digunakan sebagai acuan perilaku anggota organisasi tersebut, dan juga dapat digunakan sebagai alat untuk memecahkan suatu masalah yang terjadi di dalam organisasi. Menurut Robbins dalam Sumaki dkk, (2015) budaya itu adalah keyakinan yang dianut dan diterapkan oleh para anggota organisasi dan menentukan sebagian besar cara anggota organisasi tersebut berperilaku atau bersikap kepada orang lain atau orang luar. Sedangkan menurut Gordon dan Cummins dalam Dahie dkk, (2016) budaya organisasi dapat disebut sebagai *drive* yang mengakui kontribusi dan upaya upaya dari para anggota organisasi dan memberikan pemahaman pemahaman secara menyeluruh dari apa yang harus dicapai perusahaan, serta bagaimana tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dan juga bagaimana sikap atau cara dari para anggota agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai.

Teori Disiplin Kerja

Karyawan di dalam perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan adanya disiplin kerja sehingga disiplin kerja berperan penting dalam tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Menurut Fathoni dalam Sumaki dkk, (2015) kedisiplinan adalah kemauan dan kesadaran seseorang menaati peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan di dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan

dalam Meilany dan Ibrahim (2015) kedisiplinan merupakan suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting, karena dengan semakin baiknya disiplin yang telah diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik hasil kerja atau prestasi yang dihasilkan.

Teori Kinerja Karyawan

Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia atau karyawan, maka dari itu setiap perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin agar kinerja sumber daya manusianya dapat meningkat dengan baik dan mampu mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Meilany dan Ibrahim (2015) bahwa istilah kinerja yakni merupakan suatu hasil kerja yang dinilai secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilaksanakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan dan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Umam (2012:189) kinerja merupakan suatu pencapaian yang telah diraih oleh individu sesuai dengan tugas yang telah diberikan serta memiliki standart tertentu atau ukuran nilai tertentu dari suatu organisasi atau perusahaan.

Melihat dari tujuan penelitian ini dan teori-teori yang telah dikemukakan diatas, sehingga berikut ini merupakan beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga ada perbedaan secara signifikan budaya organisasi antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.
- H5 : Diduga ada perbedaan secara signifikan disiplin kerja antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.
- H6 : Diduga ada perbedaan secara signifikan kinerja karyawan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) mengatakan bahwa metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang sudah

lama digunakan sehingga dapat disebut dengan metode penelitian tradisional. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun pada sampel tertentu, pengumpulan data penelitian dengan memakai instrumen penelitian, analisis data yang memiliki sifat statistik atau kuantitatif, serta yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Kemudian hipotesis tersebut diuji dengan cara melalui pengumpulan data di lapangan atau tempat penelitian.

Jumlah populasi karyawan dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Pada penelitian ini memakai metode sampling jenuh, menurut Sugiyono (2014:85) sampling jenuh adalah sebuah teknik penentuan ukuran sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan yang diambil dari seluruh populasi pegawai PT. PMS. Dari sampel 85 karyawan hanya 30 karyawan yang berjenis kelamin perempuan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil 2 sampel yaitu karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Berdasarkan jumlah keseluruhan sampel 85 tersebut, peneliti mengambil 30 sampel karyawan perempuan dan sisanya 55 sampel karyawan laki-laki.

Pada penelitian ini variabel independennya adalah budaya organisasi dan disiplin kerja, untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel kontrol dalam penelitian ini adalah jenis kelamin (*gender*).

Budaya organisasi merupakan asumsi dasar mengenai cara berperilaku, bersikap, berfikir dan berkomunikasi yang dianut oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian ini indikator Robbins dalam Evi Wahyuni, (2015) digunakan untuk mengukur budaya organisasi, yakni: 1) Pola komunikasi, 2) Toleransi terhadap konflik, 3) Sistem imbalan, 4) Identitas, 5) Kontrol, 6) Dukungan atasan, 7) Integrasi, 8) Pengarahan, 9) Toleransi terhadap tindakan resiko, 10) Inisiatif individual.

Disiplin kerja yaitu merupakan suatu tingkah laku, sikap ataupun perbuatan baik secara tertulis ataupun secara tidak tertulis yang apabila ada yang melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggaran yang telah dilakukan. Pada penelitian ini, pengukuran disiplin kerja menggunakan Dessler dalam Widi, (2015) yakni: 1) Tingkah laku karyawan, 2) Kesadaran karyawan terhadap semua aturan perusahaan, 3) Karyawan datang dan pulang tepat waktu, 4) Karyawan taat peraturan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu tugas maupun tanggung jawab yang telah dibebankan oleh perusahaan dalam periode tertentu yang diukur baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan menggunakan Mathis dan Jackson (2006:378), yakni: 1) Kemampuan bekerja sama, 2) Kehadiran, 3) Kuantitas dari hasil, 4) Kualitas dari hasil, 5) Ketetapan waktu dari hasil.

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik biografis yang berbeda dan terlihat secara nyata pada setiap pekerja (Robbins dan Judge, 2015:28). Pada penelitian ini karakteristik jenis kelamin terdiri dari dua, yaitu : 1) Laki-laki, 2) Perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai dari signifikansi r hitung dalam instrumen penelitian yang digunakan berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, keseluruhan instrument memiliki nilai diatas 0,1796 hal ini berarti bahwa item-item dari pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau berdasarkan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Uji Reliabilitas

Dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel budaya organisasi (X_1) berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan sebesar 0,855, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,869, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,839 yang artinya bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian ini telah reliabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cros Of Value</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,855		<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X_2)	0,869	0,70	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,839		<i>Reliabel</i>

Sumber: *Output SPSS 18, 2017*

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*) digunakan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar dua variabel bebas (*independent variabel*) atau lebih.

Tabel 2.

Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,018	0,433	
Budaya Organisasi	0,478	0,140	0,408
Disiplin Kerja	0,252	0,117	0,258

Sumber: *Output SPSS 18, 2017*

Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar 1,018 yang berarti bahwa apabila budaya organisasi dan disiplin kerja sama dengan 0 (nol), sehingga besarnya kinerja karyawan adalah 1,018. Tanda positif pada konstanta memiliki arti bahwa walaupun tidak terjadi budaya organisasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelindo Marine Service tetap terjadi dengan nilai *probabilitynya* sebesar 1,018.

Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine service dengan nilai sebesar 0,478. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan semakin tingginya budaya organisasi maka dapat memberikan dampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelindo Marine Service.

Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service dengan nilai sebesar 0,252. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan berdampak pada semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelindo Marine Service.

Nilai R Dan Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Didapat angka R sebesar 0,614 ($>0,05$) yang menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan dua variabel independennya yakni budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah memiliki korelasi yang kuat.

Nilai *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi dengan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,362 = 36,2%. Sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel

independen dapat menjelaskan variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sedangkan sisanya ($100\% - 0,362$) = 0,638 atau 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T memiliki fungsi untuk melihat besarnya pengaruh satu atau beberapa variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variabel terkait. Nilai dari t hitung pada variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 3,415 didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 2,162 yang didukung dengan nilai yang signifikan yakni sebesar 0,034 yang menunjukkan mempunyai nilai yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikansi (Uji F)

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas dalam suatu model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap suatu variabel terkait maka diperlukan adanya uji statistik F. Pengaruh secara simultan Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai dari F hitung pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 24,789 yang didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Beda t-test

Untuk mengetahui apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki hasil nilai rata-rata yang berbeda antara satu dengan lainnya maka diperlukan uji beda t-test.

Tabel 3.

Rangkuman Hasil Uji Beda T-test

Variabel	Independen Sampel T-Test				
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
X1	4,466	0,038	-1,614	83	0,110
X2	0,024	0,877	-0,731	83	0,467
Y	0,010	0,922	0,762	83	0,448

Sumber: *Output SPSS 18, 2017*

Pada variabel X_1 (budaya organisasi) nilai F hitung Levene test memiliki nilai sebesar 4,466 dengan nilai probabilitas sebesar 0,038 dikarenakan hasil dari nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki varian yang berbeda-beda. Pada nilai t hitung diperoleh hasil sebesar $(-1,614) < t$ tabel (1,989) dengan probabilitas signifikansi (two tail) $0,110 > 0,05$ maka dapat hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi perbedaan secara signifikan antara budaya organisasi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Pada variabel X_2 (disiplin kerja) nilai F hitung Levene test memiliki nilai sebesar 0,024 dengan nilai probabilitas sebesar 0,877 dikarenakan hasil dari nilai probabilitas yang lebih dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki varian yang sama. Pada nilai t hitung diperoleh hasil sebesar $(-0,731) < t$ tabel (1,989) dengan probabilitas signifikansi (two tail) $0,467 > 0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi perbedaan secara signifikan antara disiplin kerja pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Pada variabel Y (kinerja karyawan) nilai F hitung Levene test memiliki nilai sebesar 0,010 dengan nilai probabilitas sebesar 0,922, dikarenakan hasil dari nilai probabilitas yang lebih dari 0,05 maka hal ini mengindikasikan bahwa memiliki varian yang sama. Pada nilai t hitung diperoleh hasil sebesar $0,762 < t$ tabel 1,989 dengan probabilitas signifikansi (two tail) $0,448 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi perbedaan secara signifikan antara kinerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Perbedaan Nilai yang dihasilkan antara Pekerja laki-laki dan Pekerja Perempuan

Karyawan PT. PMS setiap harinya menggunakan baju seragam sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Baju seragam tersebut menjadi sebuah identitas bagi karyawan PT. PMS, selain itu baju seragam juga dapat menjadikan para karyawan terlihat rapi. Penggunaan baju seragam pada PT. PMS tergolong penerapan budaya organisasi. Jika masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi dengan baik maka hal tersebut dapat merugikan karyawan itu sendiri pada khususnya dan juga merugikan nama baik perusahaan pada umumnya.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat memiliki dampak positif bagi perkembangan perusahaan, kinerja

organisasi dapat terbentuk secara maksimal karena adanya penerapan budaya organisasi yang baik. Penerapan budaya organisasi dilakukan dengan kesediaan karyawan yang muncul dengan kesadaran akan dirinya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan tentang budaya yang telah berlaku dan yang telah diterapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran diri sendiri tentang budaya organisasi maka akan menciptakan suasana kerja yang mewujudkan keselarasan dalam perusahaan, dapat disimpulkan budaya organisasi sebagai keyakinan ataupun norma-norma yang telah berlaku, ditetapkan, diikuti dan telah disepakati bersama oleh anggota-anggota organisasi yang digunakan sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan permasalahan yang ada didalam organisasi. Dalam PT. PMS perbandingan antara jumlah pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sangat terlihat, pekerja laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan pekerja perempuan, dalam hal penerapan budaya organisasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara penerapan budaya organisasi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.

Berdasarkan nilai rata-rata pada masing-masing indikator, mengontrol sikap dalam diri agar mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan walaupun tidak ada pengawasan masih dinilai kurang dibandingkan dengan indikator lainnya, terlihat ketika karyawan enggan mengganti seragam ketika selesai melaksanakan senam pagi pada hari jum'at, masih terdapat beberapa karyawan yang memakai pakaian olahraga ketika jam kerja berlangsung padahal seharusnya para karyawan menggunakan seragam batik khas PT. PMS. Terdapat beberapa karyawan yang akan segera mengganti pakaiannya ketika ada pengawasan dari pimpinan, sedangkan apabila tanpa ada pengawasan dari pimpinan beberapa karyawan tersebut tidak segera mengganti pakaiannya hingga jam kerja berlangsung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Perbedaan Nilai yang dihasilkan antara Pekerja laki-laki dan Pekerja Perempuan

Karyawan PT. PMS melaksanakan pekerjaan dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB dan memiliki jam istirahat pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB sehingga total keseluruhan jam kerja karyawan adalah sebanyak 8 jam. Apabila ada karyawan yang datang terlambat atau tidak berada di kantor saat jam kerja sedang berlangsung maka mereka akan mendapatkan peringatan atau teguran dari pimpinan. Perilaku karyawan yang mendapatkan peringatan atau teguran merupakan salah satu perilaku yang tidak disiplin dan akan mempengaruhi

kuantitas atau hasil kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwasanya disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Jika karyawan belum menyadari bahwa betapa pentingnya kedisiplinan datang tepat waktu ke kantor maupun dalam melaksanakan pekerjaan maka akan merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang memiliki banyak manfaat bagi kepentingan organisasi, perusahaan ataupun bagi karyawan. Bagi suatu organisasi atau perusahaan, dengan terciptanya disiplin kerja akan memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut, sehingga akan tercipta tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dengan optimal sesuai target yang telah ditentukan. Para karyawan yang mendapatkan kondisi suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat meningkatkan atau menambah semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang kondusif, terarah serta teratur hal tersebut merupakan salah satu dari penerapan disiplin kerja yang dapat dilaksanakan oleh karyawan itu sendiri.

Disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan munculnya kesadaran dalam diri untuk melaksanakan peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan maka akan menciptakan kesadaran yang tenang dan damai untuk mewujudkan keharmonisan antara hak dan kewajiban dari para karyawan, sehingga disiplin kerja merupakan suatu kesediaan dan kesadaran yang ada dalam diri seseorang untuk menaati peraturan yang telah diterapkan dalam perusahaan.

Dalam PT. PMS penerapan disiplin kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan tidaklah berbeda atau sama. Hal ini dilihat dari ketidakhadiran karyawan pada saat jam kerja berlangsung, terdapat beberapa karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan yang keluar kantor untuk mencari makan siang dan mereka tidak segera kembali ke kantor ketika jam kerja sudah kembali dimulai.

Berdasarkan pada nilai rata-rata dari masing-masing indikator, karyawan yang datang dan pulang tepat waktu dapat dinilai sangat kurang dibandingkan dengan indikator indikator yang lain. Hal ini dapat dilihat ketika terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat datang ke kantor beberapa menit setelah jam kerja dimulai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Perbedaan Nilai yang dihasilkan antara Pekerja laki-laki dan Pekerja Perempuan

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan program SPSS 18.0 diperoleh nilai F hitung sebesar 24,783 yang didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 atau 5%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil perhitungan uji beda t-test nilai t hitung diperoleh hasil sebesar $0,762 < t$ tabel 1,989 dengan probabilitas signifikansi (two tail) $0,448 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi perbedaan secara signifikan antara kinerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu “budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk hipotesis keenam yaitu “ada perbedaan secara signifikan kinerja karyawan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan” tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan pada data para responden dan hasil dari pengolahan data yang memperlihatkan hasil bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada uji *Adjusted R Square* diperoleh hasil bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara bersama-sama (*simultan*) adalah sebesar $0,362 = 36,2\%$ dan sisanya $63,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja akan tetapi banyak variabel lainnya seperti motivasi, pelatihan, komitmen organisasi, lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut : Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service. Penerapan budaya organisasi pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan tidak memiliki perbedaan secara signifikan. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine

Service. Penerapan disiplin kerja pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan tidak memiliki perbedaan secara signifikan. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service. Kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan tidak memiliki perbedaan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astriningsari, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3): 1-9.
- Dahie, A. M., Takow, M. A., Nur, A. H. and Osman, M. M. (2016). Organizational Culture and Employee Performance at Telecommunication Firms in Mogadishu-Somalia. *International Journal in Commerce, IT & Social Science*, 3 (1): 30-41.
- Ipek, C., Aytac, T. and Gok, E. (2015). Effect of Gender on Teachers Organizational Culture Perception: A Meta-Analysis. *Journal of Education and Training Studies*, 3 (4): 9-20.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurwati. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Koperasi Unit Desa di Provinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1): 1-11.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi enam belas. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, J., Windy, R. N. dan Taroreh, D. S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5): 538-549.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, 4(1): 96-112.
- Wibowo, M. A. dan Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Diponegoro Journal of management*, 9(17): 1-20.