

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERIKANAN
INDONESIA CABANG BRONDONG LAMONGAN**

Jerry Yulianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : jerryy537@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perum perikanan indonesia cabang brondong lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden, sedangkan teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan sampel jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,189 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y). Apabila Variabel Lingkungan Kerja (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189

Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) adalah 0,248 yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y). Apabila Variabel Komitmen Organisasional (X3) naik satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,248 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini adalah konstan.

F hitung yang didapat adalah sebesar 101.041 sedangkan F tabel yang dihasilkan

adalah 2,76. hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan sig hitung dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan (bersma-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)

Pada Penelitian ini t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 2,001. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai 5,190 dimana t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,001 dengan signifikasi dibawah 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 2.294 dimana t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,001 dengan signifikasi dibawah 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai 2,564 dimana t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu dengan signifikasi dibawah 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa Variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara parsial dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini Adjusted R square yang dihasilkan adalah sebesar 0,831, yang mana hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh 83,1% dimana 17,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan yang mana diharapkan kinerja usaha yang dihasilkan dapat secara maksimal termasuk dalam pengembangan serta proses yang terjadi di perusahaan. Peran sumber daya manusia bukanlah sebuah objek seperti mesin dan modal, akan tetapi sebagai subjek penggerak dan pengontrol kemana arah organisasi tersebut akan dituju.

SDM juga merupakan kunci dan aset penting yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan, sehingga kinerja yang dimiliki perusahaan dituntut untuk terus meningkat. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap karyawan atau bawahan. Target atau pencapaian kerja merupakan

masalah yang penting bagi perusahaan, oleh karenanya dalam mencapai target harus didukung oleh sumber daya yang baik. Target itu sendiri tidak lepas dari bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu.

Hartatik (2014 : 183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Sifat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting

bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawan, Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015 : 25) lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat kinerja akan menyebabkan karyawan merasa senang saat berada di perusahaan dan itu membuat kinerja karyawan juga meningkat secara optimal dalam mencapai tujuan.

Selain Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi juga dapat memengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. G Graham dalam Ramadhani (2016:21) Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Sejatinya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan

kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat pula karena karyawan atau karyawan menjadi penggerak operasi organisasi

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga produktifitasnya maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2012:231) Kinerja karyawan merupakan satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong perusahaan untuk menciptakannya cara baru untuk melakukan suatu perbaikan kinerja yang terus menerus meningkat salah satunya yaitu yang dilakukan oleh perusahaan Perum Perikanan Brondong.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengidentifikasi beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?
4. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum

Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.

3. Untuk Mengetahui Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.
4. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya organisasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schuler, et al (2014:6) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan

organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2.2 Disiplin Kerja

Riva'I dalam Hartatik (2014 : 183) disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan dalam bekerja di perusahaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tujuannya adalah mencegah kerusakan atau kehilangan benda, mesin, peralatan, serta perlengkapan kerja serta mencegah pemborosan waktu dan energi.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (dalam Moh. Syafii, 2016:135) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.4 Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2016:357), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Artinya, hal tersebut merupakan suatu norma dan juga nilai - nilai perilaku yang di pahami serta di terima oleh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam berperilaku di organisasi tersebut.

2.5 Kinerja Karyawan

Maulizar (2012:60) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong ini merupakan Rancangan penelitian *causal*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. Cara pengumpulan datanya menggunakan kuisioner (angket) dan jawabannya menggunakan skala *likert* lima gradasi. Cara pengambilan sampelnya menggunakan *teknik sampling jenuh*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel I

Hail Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.261	.893		.292	.771
	DISIPLIN	.576	.111	.513	5.190	.000
	LINGKUNGAN	.189	.082	.206	2.294	.025
	BUDAYA	.248	.097	.261	2.564	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada Penelitian ini t tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 2,001. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai 5,190 dimana t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,001 dengan signifikasi dibawah 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 2.294 dimana t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 2,001 dengan signifikasi dibawah 0,05. Hal ini mengindikasi bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai 2,564 dimana t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu dengan signifikansi dibawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara parsial dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	471.046	3	157.015	101.041
	Residual	90.131	58	1.554	
	Total	561.177	61		

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, LINGKUNGAN, DISIPLIN
b. Dependent Variable: KINERJA

F hitung yang didapat adalah sebesar 101.041 sedangkan F tabel yang dihasilkan adalah 2,76. hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan sig hitung dibawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 3

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.916 ^a	.839	.831	1.247	.839	101.041	3	58	.000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, LINGKUNGAN, DISIPLIN

Pada penelitian ini Adjusted R square yang dihasilkan adalah sebesar 0,831, yang mana hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh 83,1% dimana 17,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Terdapat Pengaruh Parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perusahaan Umum Perikanan Indonesia. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja terbukti dan diterima kebenarannya.
2. Terdapat Pengaruh Parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perusahaan Umum Perikanan Indonesia. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terbukti dan diterima kebenarannya.

3. Terdapat Pengaruh Parsial antara Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perusahaan Umum Perikanan Indonesia. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terbukti dan diterima kebenarannya.
4. Terdapat pengaruh simultan antara variable Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perusahaan Umum Perikanan Indonesia. Dengan demikian hipotesis ke empat

terbukti dan diterima kebenarannya.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan, alangkah baiknya juga tetap menjadi perhatian perusahaan agar dapat mempertahankan dan menciptakan kinerja yang terbaik.

2. Bagi Peneliti

Disarankan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada baiknya peneliti selanjutnya melakukan perbandingan dengan perusahaan lain yang sejenis baik di kota yang sama maupun kota yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama

Alex, Nitisemito., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Pustaka setia, Bandung.

Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Refika Aditama Eresco.

Sugiyono 2011 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.