

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES SURABAYA WILAYAH KEBALEN

Ayoga Aji Pamungkas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: ayogaaji11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen sebanyak 54 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan dilengkapi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, sedangkan untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 17,681 dan nilai F tabel sebesar 0,318 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Maka Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena nilai F hitung > F tabel dan nilai probabilitas signifikansi < 0,05. Nilai t hitung pada variabel bebas budaya organisasi sebesar 2,040 dan nilai t tabel sebesar 2,00758 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,047 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai prob < 0,05. Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 4.931 dan nilai t tabel sebesar 2,00758 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai prob < 0,05.

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yang berkaitan dengan penelitian

ini yaitu sebaiknya budaya organisasi dan disiplin kerja tetap menjadi perhatian utama bagi perusahaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove whether there is an influence of organizational culture and work discipline partially or simultaneously on employee performance. The population used in this study were all employees of PT. Telkom Access Surabaya in Kebalen area with 54 employees. The sampling technique used in this study is non probability sampling. The instrument test in this study uses a validity test and a reliability test with a classic assumption test consisting of a normality test, a multicollinearity test, a heteroscedasticity test and an autocorrelation test, while data analysis is performed using multiple linear regression analysis.

F test results obtained calculated F value of 17.681 and F table value of 0.318 with a significance value of 0.000. So it can be concluded that the independent variables (organizational culture and work discipline) together (simultaneously) significantly influence the dependent variable (employee performance) because the calculated F value > F table and the significance value of the significance < 0.05. T value on the independent variable of organizational culture is 2,040 and the value of t table is 2.00758 with a significance probability value of 0.047, it can be concluded that the independent variable (organizational culture) has a significant effect on the dependent variable (employee performance) because $t_{arithmetic} > t_{table}$ value and prob value < 0.05. T value on the work discipline variable of 4.931 and t table value of 2.00758 with a significance value of 0.000, it can be concluded that the independent variable (work discipline) has a significant effect on the dependent variable (employee performance) because $t_{arithmetic} > t_{table}$ value and prob value < 0.05.

The conclusion in this study proves organizational culture and work discipline on employee performance. Suggestions related to this research is that organizational culture and work discipline should be the main concern for the company.

Keywords : Organizational Culture, Working Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi dapat dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum. Organisasi memiliki tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen yang fokus berperan terhadap pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan dari organisasi.

Objek penelitian ini adalah PT. Telkom Akses (PTTA) Surabaya wilayah Kebalen. PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen akan terus berusaha untuk menghadirkan koneksi internet yang berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Salah satu bentuk keberhasilannya dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat berjalan secara efektif apabila didukung oleh budaya organisasi dan disiplin kerja.

Apabila kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan yang didapat suatu perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi jika kinerja karyawan menurun maka peluang perusahaan untuk mencapai suatu tujuan akan semakin kecil atau bisa dikatakan gagal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara 2013:67).

Dalam setiap perusahaan, budaya kerja diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Budaya organisasi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat berpengaruh dalam menentukan tingkat keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Dengan tidak adanya kedisiplinan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai suatu tujuan karena ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mempengaruhi pencapaian dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan adanya kesadaran diri dari karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen?

Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kkerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka – angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

penelitian ini menggunakan data primer karena metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan kantor PT Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Jadi jumlah sampel yang digunakan adalah semua karyawan kantor PT. Telkom Akses Surabaya wilayah Kebalen yang berjumlah 54 karyawan.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya akan diolah dengan metode analisis data yaitu uji instrumen yang terdiri dari (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi) analisis regresi linier berganda dan teknik pengujian hipotesis dan analisis data terdiri dari (uji t, uji f, dan koefisien determinansi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2681) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	α Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,713	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,716	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,711	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74490942
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.043
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

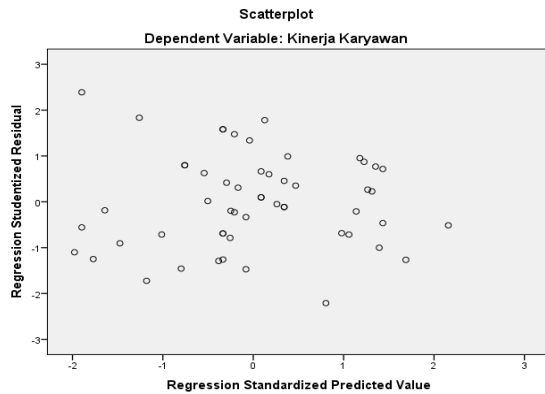
Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	0.942	1.061
2	Disiplin Kerja (X2)	0.942	1.061

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil setiap variabel bebas budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai nilai tolerance $\geq 0,01$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.386	1.779	1.161
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin Watson diperoleh 1.161, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 54 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin Watson akan didapat nilai (DU) 1,6383 dan kurang dari 4-1,161, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 12.767 + 0,185 X1 + 0,428 X2$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Model konstanta sebesar 12.767
Jika variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja di asumsikan tetap maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 12.767.
2. Koefisien Budaya Organisasi (X1)
Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,185, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Budaya Organisasi akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,185
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)
Nilai koefisien Disiplin Kerja menunjukkan angka sebesar 0,428 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Disiplin Kerja akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,428.

TEKNIK PENGUJIAN HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.890	2	55.945	17.681	.000 ^b
	Residual	161.370	51	3.164		
	Total	273.259	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 17,681 dan nilai F

tabel sebesar 0,318 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Maka Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena nilai F hitung > F tabel dan nilai prob signifikansi < 0,05.

UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.767	3.548		3.598	.001
	Budaya Organisasi	.185	.091	.226	2.040	.047
	Disiplin Kerja	.428	.087	.547	4.931	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung pada variabel bebas budaya organisasi sebesar 2,040 dan nilai t tabel sebesar 2,00758 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,047 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai prob < 0,05.
2. Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 4.931 dan nilai t tabel sebesar 2,00758 dengan nilai

probabilitas signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) karena t hitung > nilai t tabel dan nilai prob < 0,05.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.386	1.779

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

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.409$ yang berarti bahwa sebesar 40.9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 59.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Diperoleh bahwa variabel bebas budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.
2. Diperoleh bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

3. Diperoleh bahwa variabel bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disarankan bagi PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen untuk meningkatkan budaya organisasi dan juga memperhatikan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga perusahaan akan terus berkembang dengan pesat.
 - b. PT. Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen sebaiknya memperhatikan karyawannya dengan baik. Dengan cara ini, perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki bidang sama.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, agar dapat meneruskan penelitian ini dengan mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Surabaya Wilayah Kebalen, selain budaya organisasi dan disiplin kerja. Misalnya semangat kerja atau

kompensasi dan lain-lain. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti niat beli melalui wawancara mendalam terhadap sampel, jika ingin memakai teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, pilihlah kata-kata yang dipahami responden agar responden paham dalam menangkap maksud item pertanyaan dalam kuesioner.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan*

- Partial Least Square (PLS). Edisi 4.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.* Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik):*Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kinicki, Angelo., Fugate, Mel (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices (Fifth Edition).* 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill/ Irwin.
- Mahsun, Mohamad, 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta: B PFE.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mathis & Jackson, RL. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro Hie, Jakarta : Penerbit PT. Salemba Empat.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.