
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus pada bagian Polyester PT. Bineatama Kayone Lestari)

Shakilah Ismayati¹, Arga Sutrisna², Kusuma Agdhi Rahwana³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: shakilahismayati1@gmail.com

Article History:

Received: 02 Agustus 2022

Revised: 16 Agustus 2022

Accepted: 16 Agustus 2022

Keywords: *Organizational Commitment, Work Culture, Employee Work Discipline*

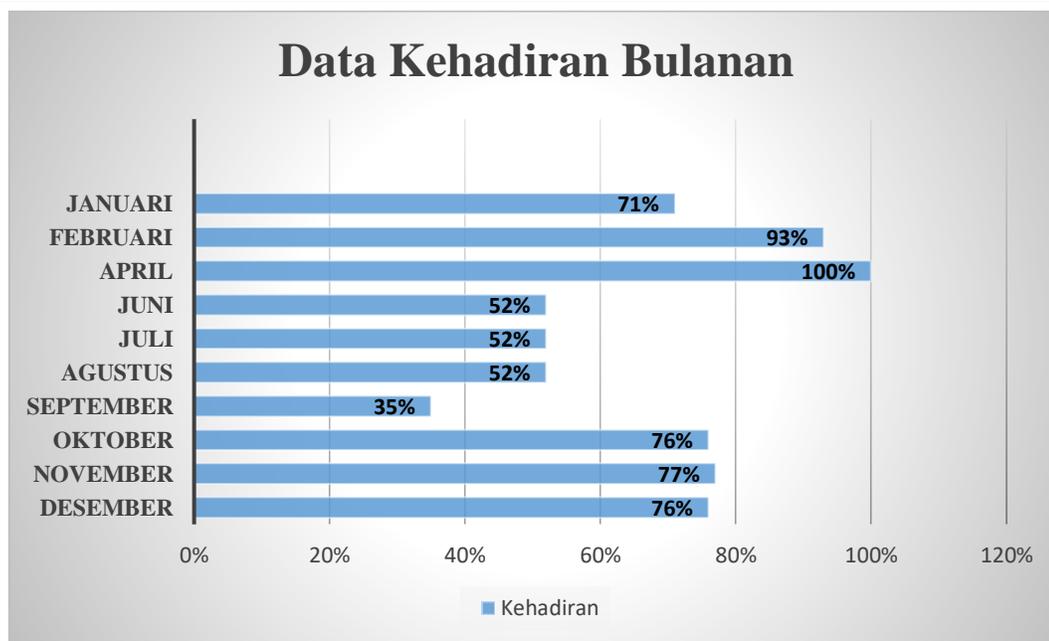
Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment and work culture on the employee work discipline (a case study on the polyester section of PT. Bineatama Kayone Lestari). The type of data used in this study using primary data collection methods directly from the object of research. With a sample taken as many 53 employee. In this study using multiple linear regression. Data processing in this study used SPSS version 26. The results showed that: Partially, organizational commitment had no significant effect on employee work discipline. Partially, work culture has a significant effect on employee work discipline, simultaneously, it is known that there is significant influence between organizational commitment and work culture on employee work discipline.*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang mengkombinasikan dan mengorganisasikan berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memproduksi barang dan atau jasa untuk dijual (Hermuningsih, 2013:11). Pada setiap perusahaan besar maupun kecil mengharapkan kesuksesan untuk mencapai tujuannya. salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya yang disiplin maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu karyawan harus dapat memberikan komitmen organisasi dan budaya kerja sebaik mungkin bagi perusahaan.

Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di PT. Bineatama Kaayone Lestari yang bergerak dibidang industri perkayuan, perdagangan umum. Terjadinya pelanggaran peraturan bisa berupa penurunan kedisiplinan karyawan sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan.

Dengan demikian bila karyawan disuatu perusahaan dapat memberikan komitmen dan budaya kerja yang baik maka disiplin kerja dapat meningkat. Komitmen dan budaya kerja yang tidak memadahi dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dan dapat dilihat dari jumlah absensi yang semakin menurun. Dapat dilihat dari Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Absensi

Dari data kehadiran diatas dapat diketahui disiplin kerja dari karyawan bagian *Polyester* PT. Bineatama Kayone Lestari mengalami penurunan dari grafik kehadiran bulan September sebesar 35% dan grafik kehadiran lebih tinggi pada bulan Februari sebesar 93% dan bulan april sebesar 100%. Dan pada bulan September tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan, faktor ketidakhadiran karyawan tidak masuk kerja selain dari keterangan sakit dan izin, juga dari tanpa keterangan (Alfa) dan keterlambatan. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi menurut Suparyadi (2015:452) mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Budaya Kerja menurut Nawawi (2016:2) mendefinisikan bahwa Budaya Kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan untuk mencapai tujuan.

Disiplin kerja menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:135) mendefinisikan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kaidah keputusan validitas suatu pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,266$. Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26.0 bahwa hasil validitas mengenai variabel komitmen organisasi, budaya kerja dan disiplin kerja dinyatakan valid

dengan jumlah 28 pernyataan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 26.0 menunjukkan nilai reliabilitas ketiga variabel termasuk kategori Reliable karena hasil dari *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26.0 menunjukkan nilai tabel *one-sample Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,796 dan signifikan sebesar 0,200 yang berarti nilai signifikan > 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Dan berdasarkan grafik normal *P-Plot Of Regession Standardized Residual* dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, hal ini menandakan model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian SPSS versi 26.0 pada tabel *tolerance* menunjukkan variabel komitmen organisasi dan budaya kerja memiliki nilai 0,716 > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar *scatterplot* dari perhitungan SPSS versi 26.0 dapat diketahui tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Dari hasil perhitungan SPSS versi 26 pada kolom *Durbin-Wason* terdapat nilai sebesar 2,086 dalam arti lain $d < d < 2 \cdot d$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Binetama Kayone Lestari

Variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,083 artinya setiap kenaikan 1 satuan komitmen organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,083 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan komitmen organisasi maka akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,083 satuan.

Variabel budaya kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,239 artinya setiap kenaikan 1 satuan budaya kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,239 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan budaya kerja maka akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,239 satuan.

Koefisien regresi pada persamaan diatas menunjukkan tanda positif artinya semakin baik komitmen dan semakin baik budaya kerja yang dilakukan karyawan, maka disiplin kerja pun akan semakin meningkat. Dan besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya kerja secara simultan sebesar 17,4% terhadap disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 82,6% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja sebesar 0,069 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Dengan demikian H_a ditolak (H_0 diterima), karena mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,029 >

0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi budaya kerja sebesar 0,416 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat. Dengan demikian H_0 diterima (H_0 ditolak) karena mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi, budaya kerja dan disiplin kerja karyawan bagian *Polyester* PT. Bineatama Kayone Lestari termasuk dalam klasifikasi Sangat Baik.
2. Secara simultan menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada bagian *Polyester* PT. Binetama Kayone Lestari.
3. Secara parsial menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada bagian *Polyester* PT. Bineatama Kayone Lestari.
4. Secara parsial menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada bagian *Polyester* PT. Bineatama Kayone Lestari.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Secara keseluruhan, Komitmen Organisasi, Budaya Kerja serta Disiplin Kerja diklasifikasikan Sangat Baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan Sangat Baik. Capaian penerapan komitmen organisasi, budaya kerja serta disiplin kerja harus dipertahankan bahkan bisa ditingkatkan.
2. Bagi Peneliti Lain
Disarankan melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja Seperti Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi agar bisa lebih tahu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain komitmen organisasi dan budaya kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.