

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLINKERJA KARYAWAN PT TIMUR JAYA PEKANBARU

**Dinda Genta Wicara.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [gentarara@rocketmail.com](mailto:gentarara@rocketmail.com)

**Abstract :** *The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture on employee work discipline at PT Timur Jaya Pekanbaru. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 35 people, using a random census method. Methods of data analysis using simple linear regression. Based on the results of testing organizational culture has a significant effect on Employee Discipline of PT Timur Jaya Pekanbaru, this is proven based on the t test found that t-count is greater than t-table ( $3.829 > 2.034$ ). R. Square value of 0.308. This means that the contribution or contribution of organizational culture to the work discipline of employees of PT Timur Jaya Pekanbaru is 30.80% while the remaining 69.20% is influenced by other variables outside of organizational culture variables. Recommendations that can be submitted It is hoped that employees will further improve their work culture by carrying out all work according to applicable guidelines.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Discipline.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti disiplin kerja karyawan yang kurang maksimal. Manusia sebagai salah satu sumber daya apabila dapat digali dan dikembangkan serta ditingkatkan potensinya akan menjadi modal yang besar untuk pencapaian tujuan, tapi sebaliknya apabila diabaikan akan menjadi penghambat.

Budaya merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik disiplin guru, semakin tinggi pula prestasi yang dicapai. Sebaliknya, tanpa kinerja guru yang baik, sulit bagi sebuah sekolah untuk mencapai

hasil yang optimal. Budaya kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan sumber daya yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga prestasi kerjanya pun akan tinggi pula. Tanpa adanya budaya yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil optimal. Budaya yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggungjawab akan tugas yang dia terima, dengan adanya sikap budaya akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia

yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan. maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

PT Timur Jaya Pekanbaru didirikan dalam bentuk badan hukum Persero

Terbatas ( PT ) dengan no pendirian 040816500612. Pendirian perusahaan ini bertujuan untuk memberikan jasa dalam bidang Industri, terutama jasa Vulkanisir. Dan berikut adalah tingkat kehadiran karyawan :

**Tabel 1**  
**Jumlah Pelanggaran Kehadiran Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru Tahun 2016– 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari efektif	Alpa	Terlambat
2016	34	286	24	144
2017	35	288	22	108
2018	34	288	32	142
2019	34	286	30	122
2020	35	287	36	128

Sumber :PT Timur Jaya Pekanbaru, 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan pelanggaran kehadiran karyawan cenderung meningkat setiap tahunnya. Untuk mengukur disiplin kerja karyawan dapat digambarkan melalui tingkat kehadiran di tempat kerja, tingkat ketaatan pada aturan dan juga etika dalam bekerja.

Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

**Tabel 2**  
**Rekap Pelanggaran Absensi PT Timur Jaya Pekanbaru**

No	Tahun	Sanksi	
		Surat Peringatan	PHK
1.	2016	2	-
2.	2017	1	1
3.	2018	1	-
4	2019	2	1
5.	2020	2	2

Sumber :PT Timur Jaya Pekanbaru, 2020

Dari tabel 2 di atas dapat diambil kesimpulannya jumlah keseluruhan sanksi cenderung meningkat setiap tahunnya. Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap

peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu.

Dibawah ini adalah data aturan yang berlaku pada PT Timur Jaya Pekanbaru :

**Tabel 3**

**Aturan Kerja PT Timur Jaya Pekanbaru**

No	Aturan Yang Berlaku	
	Jenis	Keterangan
1	Hari Kerja	Senin s/d Sabtu
2	Masuk Kerja	07.30 WIB
2	Pulang Kerja	17.30 WIB
3	Pakaian	Bebas
4	Istirahat	12.00 s/d 13.00 WIB
5	Hari Libur	Libur Nasional, Minggu
6	Absensi	Manual

Sumber :PT Timur Jaya Pekanbaru, 2020

Budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan

kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Dibawah ini adalah budaya yang sering dilaksanakan di PT Timur Jaya Pekanbaru :

**Tabel 4**  
**Budaya pada PT Timur Jaya Pekanbaru**

No	Jenis Kegiatan
1	Rapat rutin semua pegawai setiap bulan sekali
2	Rapat per divisi penjualan sebulan sekali
3	Acara makan bersama setiap ada karyawan yang ulang tahun
4	Pembagian insentif setiap 6 bulan sekali
5	Pembagian bonus setiap akhir tahun

Sumber :PT Timur Jaya Pekanbaru, 2020

Selain budaya yang selalu dilakukan pada PT Timur Jaya Pekanbaru juga ada permasalahan budaya organisasi yang terjadi pada PT Timur Jaya Pekanbaru adalah :

1. Kurangnya pemakaian bahasa yang baik dan mudah dimengerti semua karyawan.
2. Pemberlakuan aturan kerja yang sering berubah-ubah.
3. Sering lembur dalam penyelesaian tugas, Semua karyawan wajib mengikuti lembur jika diperintahkan oleh pimpinan.
4. Kurangnya rasa mematuhi aturan kerja, banyak karyawan yang sering terlambat dan alfa tanpa alasan yang jelas.
5. Kurangnya rasa kebersamaan diantara para karyawan

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang

tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Oleh karena hal diatas merupakan suatu topik yang menarik untuk diteliti secara ilmiah yang dituangkan dalam permasalahan utama yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru ”.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru.

Mengingat keterbatasan waktu dan juga biaya maka untuk penulisan skripsi ini hanya dibatasi untuk persoalan budaya organisasi dan disiplin kerja PTTimur Jaya.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Budaya Organisasi**

**Pengertian Budaya Organisasi**

Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja budaya organisasi. Setiap nilai-nilai apa

yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Definisi budaya organisasi menurut Dessler (2016:138) Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Lebih lanjut Robbins (2011:22), mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota organisasi”. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Sedangkan Munandar (2012:116) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berfikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Sutrisno (2015:1) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Romli (2014:194) budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Hasibuan (2013:444) bahwa: Budaya organisasi adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (2011:825) bahwa : Budaya organisasi adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sedarmayanti (2010:75) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

### **Faktor- faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Menurut Kreitner (2014:62) budaya organisasi dibentuk oleh 4 komponen kunci, antara lain :

- a. Nilai-nilai pendiri
- b. Lingkungan industri dan bisnis
- c. Kebudayaan nasional
- d. Visi dan sikap pemimpin senior.

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan dipengaruhi oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-- kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi.

### **Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2011:294), Manfaat budaya organisasi yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan pembedaan  
Budaya mampu menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Membawa suatu rasa identitas  
Budaya dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen  
Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Perekat sosial

Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

e. Pembuat makna dan kendali

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-- kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi (Sinungan, 2011:48).

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Jadi Budaya organisasi berhubungan dengan nilai-nilai, kebiasaan cara kerja, upacara, tradisi, yang diterima oleh para anggota organisasi sebagai suatu sistem makna bersama, sebagai karakteristik tertentu (*identity*) yang membedakan dengan ciri organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan sperangkat karakteristik yang selalu dijumpai dalam suatu organisasi, dan biasanya dijadikan sebagai norma yang tidak tertulis tetapi dipegang dan dijalankan setiap hari. Budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan rasa senang dan juga kepuasan terhadap perusahaan atau organisasi dimana para karyawan atau pegawai bekerja.

### Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2011:72) Budaya organisasi memiliki sejumlah indikator yang penting, diantaranya adalah :

a. Keteraturan Perilaku (*Observed behavioral regularities*)

Karakter ini terlihat pada interaksi antara satu dg yang lain, kesamaan tingkah laku, pemakaian bahasa, dan lain-lain.

b. Norma (*Norms*)

Yaitu standar pedoman yang ada, misalnya seberapa banyak pekerjaan yang wajib di selesaikan.

c. Nilai Utama (*Dominant Values*)

Nilai-nilai utama organisasi yang menganjurkan dan mengharapkan anggota untuk melakukan sesuatu yang penting, contohnya efisiensi, dan hasil yang berkualitas, dll.

d. Filosofi (*philosophy*)

Adalah kebijakan yang ditetapkan tentang bagaimana karyawan dan pelanggan harus diperlakukan.

e. Aturan (*Rules*)

Panduan yang ketat yang harus diikuti oleh pegawai baru untuk diterima bergaul di lingkungan organisasi

f. Iklim organisasi (*Organization climate*)

Yaitu keseluruhan yang berhubungan dengan tata ruang, dan cara berinteraksi dengan pegawai lain.

### Disiplin Kerja

#### Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang

serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut beberapa para ahli.

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atautingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2011:145 ).

Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafrli Mangkuprawira (2011:1).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang

yang diberikan kepadanya, Nuraini (2013:106).

Disiplin menurut Siswanto (2011:291) adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Avin Fadila Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi

Rivai (2011:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Siagian (2010:305) juga berpendapat bahwa Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan

perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya yaitu “keharmonisan dan kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal (Susilo, dalam Iskandar, 2018:226)

### **Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno menyebutkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar karena pimpinan merupakan panutan atau contoh bagi karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin, maka ia harus terlebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan

yang sesuai dengan pelanggaran.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang ditetapkan.
  6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.  
Karyawan adalah manusia yang memiliki banyak karakter. Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga butuh perhatian dari pimpinannya untuk mendengarkan keluhan dan kesulitan mereka.
  7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.  
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
    - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
    - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian itu.
    - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
    - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
- Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :
1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
  2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

- bawahannya.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.
  4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
  5. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
  6. Sanksi hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
  7. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.
  8. Hubungan kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis.

### Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator kedisiplinan menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355) indikator- indikator kedisiplinan yaitu:

1. Kehadiran.  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2011) Budaya organisai merupakan identitas pada anggotanya untuk berperilaku sesuai prinsip dan nilai organisasi. Apa bila nilai dan prinsip dapat dipahami semua karyawan maka akan terwujud perilaku yang sejalan dengan prinsip nilai organisasi sehingga muncul perilaku disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan. Dalam bukunya yang lain Robbins (2011:479) menyatakan budaya organisasi berupa nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dalam mentaati aturan, atau bisa juga diartikan sebagai cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota oganisasi.

### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru.

### Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas ( X ) : Budaya Organisasi
- b. Variabel Terikat ( Y ) : Disiplin Kerja

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada PT. Timur Jaya, perusahaan Vulkanisir Ban untuk wilayah Pekanbaru.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, Penulis membedakan data menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari sample yang diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu tanggapan dan pendapat responden.

2. Data Sekunder

Adapun data yang diperoleh langsung dari PT. Timur Jaya Pekanbaru.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono,2012:57). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru sebanyak 35 karyawan.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut sugiyono (2013:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka peneliti menetapkan seluruh populasi yang ada

dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian, Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan jumlah 35 orang sampel yang menjadi responden penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh penulis untuk penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Angket / Daftar Quisioner

Dengan mengajukan angket yang telah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diajukan kepada responden sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. menggunakan skala likert yaitu masing-masing jawaban respon dan diberi skor 1-5. Dan dibuat suatu interval kelas untuk mengetahui rata-rata jawaban responden.

2. Observasi / Pengamatan

Dengan mengadakan pengamatan langsung dengan responden tentang budaya organisasi dan disiplin kerja.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penganalisaan yang bersifat menjelaskan dan menguraikan data dan informasi yang diperoleh dengan pengukuran variabel menggunakan skala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil regresi linier sederhana yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.584	6.235		2.339	.026
Budaya_Organisasi	.497	.130	.555	3.829	.001

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai:

$$a = 14.584$$

$$b = 0.497$$

Maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 14.584 + 0.497 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 14.584 berarti pada saat budaya organisasi tidak diperhitungkan atau 0 maka disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 14,584 satuan.

Sedangkan hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil  $b = 0,497$  yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan dapat

menaikkan variabel disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru sebesar 0,497 satuan begitu juga setiap penurunan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menurunkan variabel disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru sebesar 0,497 satuan.

### Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variable budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. Dengan kriteria jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka dinyatakan berpengaruh signifikan, jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. Dari tabel t dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden dengan rumus  $N-2$  maka diperoleh tabel sebesar 0,234.

**Tabel 6**  
**Hasil uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.584	6.235		2.339	.026
Budaya_Organisasi	.497	.130	.555	3.829	.001

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber : Data olahan SPSS,2021

Hasil pengolahan data melalui SPSS bahwa pengujian hipotesis dengan uji t terdapat adanya  $t \text{ hitung}$  sebesar 3,829 sehingga kesimpulannya adalah  $t \text{ hitung} 3,829 > t \text{ tabel} 2,034$  yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru dimana dapat dilihat pada besar nilai R-Square yang dilakukan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R Square dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 7**  
**Nilai R Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.287	4.76628

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,308. Hal ini berarti sumbangan atau kontribusi budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru adalah sebesar 30,80% sedangkan sisanya sebesar 69,20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari beberapa uraian perbab dan hasil pembahasan penelitian maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis dengan uji t adalah  $t_{hitung} 3,829 > t_{tabel} 2,034$  yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru.
- Hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil  $b = 0,497$  yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menaikkan variabel disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru sebesar 0,497 satuan begitu juga setiap penurunan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menurunkan variabel disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru sebesar 0,497 satuan.
- Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,308. Hal ini berarti sumbangan atau kontribusi budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru adalah sebesar 30,80%.

### Saran

Dari beberapa uraian perbab dan hasil pembahasan penelitian maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

- Pernyataan saya melaksanakan pekerjaan sesuai standar pedoman yang

ada memperoleh rata-rata terendah untuk variabel budaya organisasi yaitu 3,49. Penulis memberikan saran agar para karyawan lebih meningkatkan lagi budaya kerjanya yaitu dengan cara melaksanakan semua pekerjaan sesuai pedoman yang berlaku.

- Pernyataan saya selalu taat pada peraturan kerja yang berlaku memperoleh rata-rata terendah untuk variabel disiplin kerja yaitu 3,09. Penulis memberikan saran agar para karyawan lebih meningkatkan lagi disiplin kerjanya yaitu dengan cara mentaati aturan kerja yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Nofandi 2010, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau (UNRI)
- Algifari, Drs. M.Si. 2010 *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. UPP AMPYKPN. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian.*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Dwitya Damayanti, Mahendra Fakhri 2014 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura Bandara Soekarno Hatta*, eProceeding of Management Vol 1 No 3 ISSN 2355-9357 Universitas Telkom Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar, I. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru*. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 8(2), 224-230.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Luthans, Fred 2011. *Perilaku Organisasi*. Andi . Yogyakarta Marwansyah, 2016 *Manajemen Sumber daya Manusia* . Alfabeta Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Luhung Pribadi 2016 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Krakatau Steel Cilegon* , *Psymphatic*, Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 3 hal 225-234 ISSN 2356-3591 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. RinekaCipta. Jakarta.
- Payaman Simanjuntak. 2011 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011
- Robbins, S.P, 2011, *Manajemen* Penerbit Airlangga , Jakarta
- Robert Kreitner . 2014, *Perilaku Organisasi* Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PustakaSedia
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sihotang. 2010 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Siagian, Sondang. MPA. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. Bedjo. 2010 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.