



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor

Muhamad Mahpud, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

m.mahpud03@gmail.com, syahrums@uika-bogor.ac.id, ecin@uika-bogor.ac.id

Abstract

The role of human resources is very important in the running of a company, therefore companies must improve employee work discipline by implementing organizational culture and creating a good work environment. If the company does not pay attention to these two things, a problem will arise within the company. The purpose of this study was to determine whether organizational culture and work environment in the company affect the work discipline of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Bogor City. The research method used in this study is quantitative and the sample used is 55 respondents. The technique used in data collection is distributing questionnaires. The results of this study are the Variable between Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) on Work Discipline (Y) with a value of $a = 4.313$, the value of $b_1 = 0.765$, and the value of $b_2 = 0.056$ because the coefficient value is positive, it can be said that the variable organizational culture and work environment have a positive effect on work discipline so that the regression equation is $Y = 4.313 + 0.765X_1 + 0.056X_2$.

Keywords: organizational culture, work environment, employee work discipline

Abstrak

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara menjalankan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kedua hal tersebut, maka akan timbul suatu masalah didalam perusahaan tersebut. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja di perusahaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menyebar kuesioner. Hasil penelitian ini adalah Variabel antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan nilai $a = 4,313$, nilai $b_1 = 0,765$,

dan nilai $b_2 = 0,056$ karena nilai koefisien bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 4,313 + 0,765X_1 + 0,056X_2$.

Kata kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan.

I. Pendahuluan

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat pada saat ini menjadikan persaingan antar perusahaan semakin meningkat, meningkatnya daya saing perusahaan tidak akan pernah lepas dari adanya kualitas serta kuantitas sumber daya manusia. Manusia adalah salah satu aspek sumber daya yang sangat penting, karena suatu perusahaan tidak akan berjalan apabila tidak ada manusia. Manusia merupakan motor penggerak dari setiap proses berbagai pekerjaan yang ada di perusahaan, adapun teknologi canggih yang digunakan perusahaan tidak luput dari pengawasan manusia.

Perusahaan saat ini sudah menjadi peran utama dalam menghasilkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam tujuan perusahaan juga tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimana didalamnya dituntut untuk memiliki peran dan fungsi yang penting dan mampu menghadapi persaingan untuk melawan perubahan – perubahan yang sedang berlangsung. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, meskipun perilaku dan karakteristik daripada manusia itu sendiri beranekaragam sehingga membuat perusahaan tidak mudah dalam mengelola sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Edy Soetrisno (2017. 87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri
Muhamad Mahpud, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin

dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai apabila disiplin kerja tidak baik, meskipun fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan itu mempunyai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan atau sikap yang dimiliki karyawan terhadap kepatuhan serta ketaatan pada peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku di perusahaan atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2019. 2) Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai – nilai atau norma – norma yang telah lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (Karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah – masalah organisasi (Perusahaan). Budaya organisasi erat kaitannya dengan disiplin karyawan, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam berperilaku. Budaya organisasi adalah alat untuk mengontrol perilaku karyawan dalam lingkungan kerja serta sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota karyawan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan selanjutnya selain budaya organisasi adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan pekerjaan untuk menciptakan situasi serta suasana aman dan nyaman dalam proses mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Lingkungan kerja inilah yang mempengaruhi karyawan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tugas dan tanggung jawab karyawan dapat terpenuhi serta tercapai secara optimal apabila lingkungan kerja dikatakan baik, karena lingkungan kerja yang buruk menjadi penyebab karyawan hilang konsentrasi dan tidak disiplin dalam bekerja serta dipandang sebagai hal yang tidak ekonomis, karena akan menyebabkan pemborosan waktu dan hal yang merugikan lainnya yang mengakibatkan hasil kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BOGOR”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor,
2. Agar mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor,

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor.

II. Metode Penelitian

Data yang digunakan didalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Data kuantitatif ialah data yang berbentuk bilangan atau angka serta dapat dihitung dan diukur. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan Kuesioner dengan cara membuat daftar pertanyaan berkaitan dengan permasalahan penelitian lalu kemudian dibagikan kepada karyawan yang mewakili jumlah keseluruhan karyawan sebagai bahan analisis.

Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini membahas beberapa variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel dependent sering disebut dengan variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2015: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel menggunakan teknik

sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini Jumlah populasi karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor sebanyak 55 orang. Dan dari keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang.

Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka serta dapat dihitung dan diukur. Data ini disebut kuantitatif dikarenakan penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, data kuantitatif ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer maupun sekunder. Data primer yang penulis dapatkan secara langsung datang ke BKAD serta menyebarkan kuesioner. Dan data sekunder yang penulis dapatkan secara tidak langsung baik dari tulisan seperti di web resminya <https://bkad.kotabogor.go.id>.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan metode Kuesioner dengan cara membuat daftar pertanyaan berkaitan dengan permasalahan penelitian lalu kemudian dibagikan kepada karyawan yang mewakili jumlah keseluruhan karyawan sebagai bahan analisis.

Hipotesis Penelitian

Muhamad Mahpud, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan di Pengelolaan Keuangan serta Aset Daerah Kota Bogor.

Ha1 : Adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan di Pengelolaan Keuangan serta Aset Daerah Kota Bogor.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan di Pengelolaan Keuangan serta Aset Daerah Kota Bogor.

Ha2 : Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja karyawan di Pengelolaan Keuangan serta Aset Daerah Kota Bogor.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor.

Ha3 : Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor.

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,13561696
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,067
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai asymp. Sig. = 0,200 atau lebih dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut merupakan data normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 2

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Budaya Organisasi	Between Groups	63,750	14	4,554	1,809	,072
	Linear	11,919	1	11,919	4,735	,036
	Deviation from Linear	51,831	13	3,987	1,584	,131
Within Groups		100,686	40	2,517		
Total		164,436	54			

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai sig Pada Deviation Of Linearity variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,131 dan nilai sig pada Deviation Of Linearity variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,480 atau keduanya lebih dari 0,05 maka,

dapat disimpulkan bahwa, kedua X1 dan X2 terhadap variabel Y terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Multikorelitas

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,313	2,851		1,513	,136		
	Budaya Organisasi	,056	,027	,187	2,055	,045	,987	1,014
	Lingkungan Kerja	,765	,097	,715	7,867	,000	,987	1,014

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai untuk *Tolerance* = 0,987 atau lebih dari 0,10 dan pada nilai VIF = 1,014 atau kurang dari 10,00 yang berarti bahwa data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam model regresi.

2. Uji Inferensial

a. Korelasi

Tabel 4. Hasil uji korelasi

		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,115	,269*
	Sig. (2-tailed)		,401	,047
	Sum of Squares and Cross-products	1801,345	58,691	146,527

	Covariance	33,358	1,087	2,713
	N	55	55	55
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,115	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,401		,000
	Sum of Squares and Cross-products	58,691	143,382	113,055
	Covariance	1,087	2,655	2,094
	N	55	55	55
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,269*	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	146,527	113,055	164,436
	Covariance	2,713	2,094	3,045
	N	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation.is.significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel diatas diketahui bahwa pada masing- masing data variabel budaya organisasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) mempunyai nilai signifikansi = 0,047 dan 0,000 atau kurang dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Disiplin Kerja.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 5 Nilai koefisein

Model Summary				
Model	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
	R	R Square		
1	,759	,576	,560	1,157

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

Berdasarkan tabel diatas didapatkan besarnya angka koefisien determinasi = 0,567 atau sama dengan 56,7% yang berarti bahwa variabel Budaya organisasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin kerja (Y) sebesar 56,7% sedangkan sisanya atau = 44,3% dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi atau variabel lain yang tidak diteliti.

c. Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil uji regresi X1

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,498	1,374		18,561	,000
	Budaya Organisasi	,081	,040	,269	2,035	,047

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel diatas merupakan Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pada variabel Budaya organisasi (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Dengan rumus persamaan umum regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$, maka didapatkan hasil pada tabel tersebut dengan nilai $a = 25,498$ serta nilai $b = 0,081$, karena nilai koefisien bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 25,498 + 0,081X$.

Tabel 7. Hasil uji regresi X2

Coefficients ^a						
		Standarized				
		Unstandardized Coefficients				
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,560	2,869		1,938	,058
	Lingkungan Kerja	,788	,100	,736	7,921	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel diatas merupakan Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Dengan rumus persamaan umum regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$, maka didapatkan hasil pada tabel diatas dengan nilai $a = 5,560$ dan nilai $b = 0,788$, karena nilai koefisien bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 5,560 + 0,788X$.

d. Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil uji regresi

Coefficients ^a						
		Standarized				
		Unstandardized Coefficients				
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,313	2,851		1,513	,136
	Lingkungan Kerja	,765	,097	,715	7,867	,000
	Budaya Organisasi	,056	,027	,187	2,055	,045

Coefficients ^a						
		Standarized				
		Unstandardized Coefficients				
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,313	2,851		1,513	,136
	Lingkungan Kerja	,765	,097	,715	7,867	,000
	Budaya Organisasi	,056	,027	,187	2,055	,045

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dengan rumus persamaan umum regresi linear berganda yaitu $Y = a + b1X1 + b2X2$, maka didapatkan hasil pada tabel diatas dengan nilai $a = 4,313$, nilai $b1 = 0,765$, dan nilai $b2 = 0,056$ karena nilai koefisien bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 4,313 + 0,765X1 + 0,056X2$.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 9. Hasil uji t

Coefficients ^a						
		Standarized				
		Unstandardized Coefficients				
		Std.				
Model		B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,313	2,851		1,513	,136
	Lingkungan Kerja	,765	,097	,715	7,867	,000
	Budaya Organisasi	,056	,027	,187	2,055	,045

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 pada variabel lingkungan kerja (X2) dan sig. = 0,045 pada

variabel budaya organisasi (X1) atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

b.Uji F

Tabel 10. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,797	2	47,398	35,392	,000 ^b
	Residual	69,640	52	1,339		
	Total	164,436	54			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 atau kurang dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa, hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Analisis antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan nilai a = 4,313, nilai b1 = 0,765, dan nilai b2 = 0,056 karena nilai koefisien bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel budaya organisasi dan

lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 4,313 + 0,765X1 + 0,056X2$.

2. Hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 pada variabel lingkungan kerja (X2) dan sig. = 0,045 pada variabel budaya organisasi (X1) atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y).
3. Diketahui bahwa nilai sig. = 0,000 atau kurang dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa, hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja.

Saran

Dari hasil penelitian ini maka Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bogor perlu mempertahankan nilai-nilai budaya organisasi agar terus diterapkan dengan baik oleh karyawan dan lingkungan kerja pun akan selalu tercipta dengan nyaman serta disiplin kerja karyawan akan terjaga dan produktivitas kerja karyawan juga selalu meningkat.

Daftar Pustaka

Edy Soetrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
 Sutrisno. 2019. *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
 Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA cv.

- Sujarweni, wiratna. 2019. *Metode Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupres. Jogyakarta.
- Moh Saiful Bahri, 2018. *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Indra Jaya, 2019. *Penerapan Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Prenada Media.
- Kurniawan, R. 2016. *Analisis Regresi*. Prenada Media.
- Mona, M., Kekenusa, J., & Prang, J. 2015. Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa. Studi Kasus: Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Beo Kabupaten Talud. *D’CARTESIAN*, 4(2), 196–203. <https://doi.org/10.35799/dc.4.2.2015.9211>
- Susanti, Sukmawaty, & Salam. 2019. *Analisis Regresi & Korelasi*. IRDH.