



PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMI BOGA LAKSMI

Alfiqi Adi Gusti, Muhamad Azis Firdaus, M. Zakie Hanifan, Sigit Purwanto
Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
alfiqiadigusti@mail.com, azis@uika-bogor.ac.id

Abstract

In a work environment or organization, of course there is a culture or habit that is formed from the policies of the company's management or the people who are part of an organization. And in an organization is closely related to discipline which will affect a person's performance, from the performance of a person who will determine the good or bad of an organization. Therefore, the authors are interested in examining how much influence work culture and discipline have on employee performance and how work culture and discipline affect performance within an organization. This research was conducted at PT. Bumi Boga Laksmi is located in the Gunung Putri area, Bogor. The method used is quantitative, namely a systematic method based on the relationship between two independent variables and one dependent variable which is a correlation to describe something that occurs, using descriptive analysis methods, inferential analysis, namely validity and reliability tests, correlation and regression tests, and classical assumption test. From the results obtained, it can be concluded that work culture has an influence on employee performance, discipline has an influence on employee performance. With the hope that through this research the author can contribute to PT. Bumi Boga Laksmi and useful for readers for further development.

Keywords: *Culture, discipline. performance organization, company*

Abstrak

Dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi tentu terdapat suatu budaya atau kebiasaan yang terbentuk dari kebijakan-kebijakan manajemen perusahaan atau orang-orang yang menjadi bagian dalam suatu organisasi tersebut. Dan dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan kedisiplinan yang akan mempengaruhi kinerja seseorang, dari kinerja seseorang yang akan menentukan baik buruknya suatu organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruhnya budaya kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan bagaimana cara budaya kerja dan kedisiplinan mempengaruhi kinerja di dalam suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Boga Laksmi yang berada di

kawasan Gunung Putri, Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yaitu metode yang bersifat sistematis yang berdasarkan hubungan antar dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang menjadi korelasi untuk mendeskripsikan sesuatu hasil yang terjadi, dengan menggunakan metode analisis dekriptif, analisis inferentif yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji korelasi dan regresi, dan uji asumsi klasik. Dari hasil yang telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan harapan agar melalui penelitian ini penulis dapat berkontribusi kepada PT. Bumi Boga Laksmi dan berguna bagi para pembaca untuk selanjutnya dapat dikembangkannya.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kedisiplinan, Kinerja Organisasi, Perusahaan

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa hal yang sangat penting, salah satunya adalah sumber daya manusia didalam lingkungan kerja, dan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menjalankan sumber daya lainnya. Maka dari itu sumber daya manusia harus dipertahankan dan harus selalu dikembangkan sejalan dengan tuntutan di dunia industri yang semakin maju dan seiring dengan berjalannya peningkatan teknologi serta ilmu pengetahuan yang terus meningkat pesat yang telah menimbulkan suatu kondisi yang dinamis.

Karyawan mempunyai peranan sebagai faktor pendorong kemajuan perusahaan yang tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, dalam era globalisasi karyawan di suatu perusahaan telah menempatkan karyawan sebagai aset perusahaan karena sebagai ujung tombak seluruh kegiatan operasional perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan harus selalu mempertahankan kualitas yang telah dicapai, beberapa organisasi saling bersaing untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik. Dalam hal ini organisasi

yang mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya adalah organisasi yang mempunyai sumber daya manusia dengan etos kerja yang baik. Berkaitan pada hal tersebut, maka perlu adanya SDM yang kompeten dan dapat diandalkan dalam menghadapi tantangan, mempunyai dedikasi yang tinggi, untuk saling menunjang dan melengkapi atau dengan kata lain dapat saling bersinergi satu dengan yang lainnya. Dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi perlu adanya kedisiplinan dari semua pihak yang akan memberikan dampak yang baik, kedisiplinan menjadi faktor utama yang mempengaruhi hasil dari yang dikerjakan didalam organisasi, kedisiplinan harus terprogram dan terkontrol sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak selalu harus diawasi oleh pimpinan. Disiplin kerja merupakan sikap dalam mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu lingkungan organisasi, peraturan tersebut bisa dalam bentuk tulisan atau lisan dan seluruh anggota wajib untuk mematuhi dan menjalankannya serta tidak dapat mengelak. Ardana (2012:134)

Sedangkan menurut Sadat (2020) disiplin kerja yaitu sebagai instrument yang digunakan oleh para pimpinan untuk

menilai seseorang dalam bekerja agar mereka selalu berperilaku baik dan benar, selain itu agar mereka selalu meningkatkan kesadaran akan kedisiplinan untuk perusahaan dan mengikuti norma-norma yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditanamkan dalam tiap individu karena menyadari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan berkewajiban untuk selalu memperhatikan hasil dari pekerjaan selalu maksimal dan telah sesuai terhadap standart yang telah ditentukan, Dalam suatu lingkungan organisasi atau lingkungan pekerjaan tentu terdapat berbagai budaya kerja didalamnya yang dibentuk oleh pimpinan atau manajemen perusahaan yang harus dijalankan oleh anggota-anggota dari dalam suatu organisasi tersebut.

Namun kenyataannya budaya kerja yang telah dibentuk tidak selalu diterima dengan baik oleh para karyawan sehingga karyawan perlu melakukan adaptasi dalam menerima dan menjalankan budaya kerja yang ada. Bahkan kerap terjadi penolakan-penolakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan budaya kerja sehingga perusahaan harus membuat peraturan secara tertulis dan memberikan sanksi apabila terdapat karyawan yang tidak menjalankan budaya kerja dan dianggap tidak disiplin. Budaya terbentuk melalui pola-pola kehidupan manusia dalam menjalani kegiatan dan secara alami diikuti oleh generasi-generasi selanjutnya dan mulai beradaptasi untuk menyesuaikan pola hidup yang paling cocok didalam lingkungannya. Wibowo (2011)

Budaya kerja yang ada di PT. Bumi Boga Laksmi antara lain yaitu adalah selalu melakukan *briefing* setiap pagi jam 7.45 sebelum memulai pekerjaan dan apabila ada karyawan telat datang lebih dari jam 7.45 maka karyawan tersebut harus maju kedepan untuk menjelaskan alasan kenapa karyawan tersebut telat, lalu pembacaan visi dan misi PT. Bumi Boga Laksmi yang dilakukan secara bergiliran oleh para setiap karyawan, melakukan pembersihan area kerja dan pembersihan mesin (sanitasi) setelah selesai bekerja, melakukan senam ringan setiap hari sabtu pagi, dan dilakukan pengecekan kebersihan dan keamanan diri yang dilakukan oleh *team Quality Control* pengecekan yang dilakukan antara lain adalah kuku tidak boleh panjang, tidak boleh ada janggut dan kumis, tidak boleh memakai perhiasan atau aksesoris seperti gelang, kalung, dan anting, tidak boleh ber *make up* bagi perempuan dan tidak boleh menggunakan *parfume*. Apabila ada karyawan yang tidak seperti standart yang sudah ditentukan maka *team QC* berhak melakukan peneguran dan pencatatan siapa saja yang tidak standar dan melakukan pelanggaran lalu selanjutnya dari pelanggaran yang dilakukan akan diakumulasi lalu diserahkan kepada pimpinan masing-masing *department* dan pimpinan *human resource department* untuk selanjutnya ditindak lanjuti.

II. METODE PENELITIAN

- Analisis Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat validasi pada suatu instrument, jika nilai validasi tinggi maka instrument tersebut dapat dikatakan valid, jika

rendah maka instrument tersebut kurang valid. (Arikunto (2010: 120).

Uji realibilitas sebagai alat ukur terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan, landasan pada penilaian ini adalah pada nilai *Cronbach alpha* yang akan dilihat hasilnya untuk diketahui (Sujarweni (2012:159)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa validitas dan realibilitas untuk mendapatkan data-data yang aktual dari kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang diperlukan untuk dianalisa.

- Korelasi dan Regresi

Korelasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar hasil hubungan terhadap kedua variabel atau lebih, yaitu dengan pernyataan semakin kuat apabila jika nilai makin mendekati angka positif (1) dan semakin mendekati angka negative (-1) maka berarti hubungan tersebut memiliki arti kuat negatif. Dan apabila nilai korelasi menunjukkan hasil yang mendekati nol (0) atau setara dengan (0) maka asumsinya adalah hubungan lemah atau semakin lemah dan tidak ada hubungannya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

(*Metode Penelitian Edisi 2*, 2020:109)

- Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik berguna untuk menguji dan mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan pada penelitian ini, selain itu ditujukan agar mendapatkan hasil yang tepat dari sebuah data. Pada uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Penelitian

- Analisis Deskriptif

1. Adapun beberapa data yang berhasil dikumpulkan yang didapat dari data primer yaitu adalah mayoritas pekerja berusia 20 – 25 tahun yang berjumlah 11%, kebanyakan dari pekerja adalah dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 73% karena perusahaan bergerak dibidang *food and beverage*, masa bekerja karyawan di perusahaan rata-rata adalah 2 – 3 tahun dengan persentase 56%, dan pendidikan terakhir mayoritas para pekerja adalah SMA/SMK sebesar 60%.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tabel pendistribusian kuisisioner budaya kerja memperoleh nilai rata-rata 3,68, dari 10 pernyataan dengan menggunakan skala likert yang artinya dapat dikatakan bahwa budaya kerja yang ada dan berjalan di PT. Bumi Boga Laksmi sudah berjalan dengan baik dengan skala (3.41 – 4.20) yang telah dirasakan oleh responden.
3. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tabel pendistribusian kuisisioner kedisiplinan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3.80, dari 10 pernyataan yang mengaplikasikan skala likert yang artinya dapat dikatakan bahwa kedisiplinan yang ada dan berjalan di PT. Bumi Boga Laksmi sudah berjalan dengan baik

dengan skala (3.41 – 4.20) yang telah dilakukan oleh responden. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tabel pendistribusian kuisioner kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4.06, dari 10 pernyataan yang menggunakan skala likert yang artinya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada dan berjalan di PT. Bumi Boga Laksmi sudah berjalan dengan baik dengan skala (3.41 – 4.20) yang telah dilakukan oleh responden. Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diperoleh maka dapat diketahui bahwa dari keseluruhan variabel budaya kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, bahwa seluruh variabel mendapatkan hasil r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikan 5% (0.05) pada $n=30$ didapatkan r tabel = 0.361 maka bisa disimpulkan yaitu seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Dan menggunakan uji realibilitas diketahui nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.61 bisa dikatakan bahwa pernyataan pada kuisioner adalah reliabel dan dapat digunakan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Boga Laksmi

Pada hubungan korelasi antara budaya kerja dan kinerja karyawan memperoleh nilai korelasi sebesar 0.721 yang cukup mendekati 1 pada tabel 14 yang mana maka dapat diartikan bahwa hubungan budaya

kerja dan kinerja mempengaruhi cukup kuat dan positif.

Diketahui nilai dari persamaan regresi $Y= 22.956 + 0.634 X1$, dimana 22.956 merupakan bilangan konstanta yang menunjukkan apabila keadaan saat variabel (Y) kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel budaya kerja sebagai (X1) maka besar variabel kinerja karyawan (Y) adalah 22.956 dan nilai variabel budaya kerja (X1) sebesar 0.634 menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif atau jika budaya kerja (X1) terdapat peningkatan atau kenaikan dalam satuan tertentu maka menyebabkan kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.634.

Dan jika dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.520 atau (52%) itu adalah menunjukkan seberapa pengaruhnya peranan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dan kekurangannya sebesar 48% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada kali ini.

Dari hasil penelitian pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0.05 = 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak dapat pengaruh langsung budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Chika Saputri dan Syaifullah (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Boga Laksmi

Diketahui bahwa nilai korelasi kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.594 yang maka dapat diartikan bahwa hubungan kedisiplinan mempunyai tingkatan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Nilai dari persamaan regresi $Y = 30.365 + 0.478 X_2$, berarti 30.365 adalah bilangan konstanta yang apabila keadaan saat variabel (Y) kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kedisiplinan sebagai (X2) dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 30.365 dan nilai variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0.478 menunjukkan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan apabila kedisiplinan (X2) meningkat dalam satuan tertentu maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.478.

Dan jika dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.353 atau (35,5%) itu menunjukkan besarnya pengaruh budaya kerja kepada kinerja karyawan, dan selebihnya 64,5% dipengaruhi dari faktor lainnya dan tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari hasil analisis pengaruh kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0.955 > 0.05$ sehingga bisa dikatakan bahwa tidak ada pengaruh langsung kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Boga Laksmi

Diketahui hasil korelasi menunjukkan antara ketiga variabel yaitu budaya kerja (X1), kedisiplinan (X2) dan kinerja (Y) mempunyai nilai sebesar 0.818 yang mendekati 1. Nilai tersebut menandakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat positif antara masing-masing variabel.

Persamaan regresi $Y = 22.936 + 0.624 X_1 + 0.11 X_2$ dimana 22.936 adalah nilai konstanta yang berarti apabila variabel budaya kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) berjumlah nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 22.936. Nilai dari variabel budaya kerja (X1) adalah 0.624 dan nilai dari variabel kedisiplinan (Y) adalah 0.11 yang menunjukkan adanya pengaruh kepada kinerja karyawan (Y) bersifat positif.

Dan apabila diamati dari nilai koefisien determinasi sebesar 0.520 atau (52%) itu menunjukkan bahwa besarnya peranan budaya kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 48% dipengaruhi pada faktor lainnya dan tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka dapat dikatakan bahwa budaya kerja dan kedisiplinan tidak ada pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan X_1 sebesar 0.05 dan nilai signifikan X_2 sebesar 0.955 yang dimana > 0.005 dan nilai koefisien jalur sebesar 69,2% dan selebihnya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dibahas mengenai pengaruh budaya kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Boga Laksmi serta pengujian yang telah dilakukan dan hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa:

- Budaya kerja pada PT. Bumi Boga Laksmi sudah berjalan cukup baik yang dirasakan oleh responden dengan nilai 3.68 (pada skala 1 – 5), hubungan korelasi antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat atau positif yaitu dengan nilai korelasi 0.721 sedangkan untuk pengaruh langsung antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan cukup sedang dengan nilai 0.634 dan persentase pengaruhnya hanya sebesar 52% yang selebihnya 42% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- Kedisiplinan pada PT. Bumi Boga Laksmi sudah berjalan dengan cukup baik yang dirasakan oleh responden dengan nilai 3.80 (pada skala 1-5), hubungan korelasi antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan cukup sedang atau positif yaitu dengan nilai korelasi 0.594 sedangkan untuk pengaruh langsung antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan bernilai 0.478 yang berarti pengaruhnya sedang dan persentase pengaruhnya hanya sebesar 35.3% dan yang selebihnya 64,7% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

- Diketahui budaya kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar (X1) 0.721 dan (X2) 0.594 yang keduanya mempunyai pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan dan variabel kinerja karyawan (Y), persamaan pada regresi budaya kerja (X1) dengan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 22.936 + 0.624 X1 + 0.11 X2$. Dan apabila diamati nilai koefisien determinasi sebesar 0.520 atau sebesar 52% yang berarti menjadi peranan budaya kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilmu, J., Bisnis, A., Ilmu, J., Diponegoro, U., Profesor, J., Soedarto, H., Hidayat, D. W., Si, M., Sosial, I., Politik, I., Dewi, R. S., Sos, S., Ismariana, P., Reni, D., & Dewi, S. (N.D.). *Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada Pt Apac Inti Corpora*.
- Metode Penelitian Edisi 2*. (2020). www.khalifahmediatama.com
- Priyatna Andaryadi, B., & Manajemen Universitas Supratman Surabaya, M. W. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kejaksaan Negeri Sampang. In *Jurnal Studi Bisnis Dan Administrasi* (Vol. 2, Issue

- 2).
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/Inovator.V9i1.3014>
- Setyaningsih, S. (2020). *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode Sitorem*.
- Sofyan , Abdul Jabbar A, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Akmen*, 5, 56–69. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/Moderat/article/view/1917>
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Ssrn Electronic Journal*, 4, 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sutarto Hadi, Imam Gunawan, J. D. (2018). Statistika Inferensial Teori Dan Aplikasinya. *Statistika Inferensial Teori Dan Aplikasinya*, 2(Sutarto Hadi, Imam Gunawan, Juhriyansyah Dalle).
- Zebua, Y., Kunci, K., Kerja, B., Jabatan, P., & Karyawan Pendahuluan, K. (N.D.). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara*.