

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Arsuni
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Abstract

This study aims to analyze the effect of work discipline, organizational culture and job satisfaction on the performance of non-lecturer employees at the Muara Teweh College of Economics. The research method used was a questionnaire distributed to 20 non-lecturer employees of the Muara Teweh School of Economics as respondents. The measurement uses a Likert scale with a weight scale of 1 to 5. The results show that partially and simultaneously work discipline, organizational culture, work discipline and job satisfaction have an impact on the performance of non-lecturer employees at the Muara Teweh College of Economics.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. kuesioner dibagikan pada 20 orang Karyawan Non Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh sebagai responden. Pengukuran menggunakan skala likert dengan skala bobot 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Keberadaan suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif ekonomi untuk menghasilkan nilai tambah dan manfaat ekonomi bagi stakeholders yang meliputi pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan visi, misi, strategi, program yang terencana, terfokus dan berkesinambungan.

Setiap organisasi perlu membangun sumber daya manusia yang profesional dan berkompetisi yang tinggi yang akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan. Keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan organisasi adalah kunci utama bagi organisasi agar dapat maju dan berkembang diantara organisasi lain.

Budaya yang kuat serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Namun apabila budaya tersebut tidak baik, maka

tujuan akan menuju arah yang salah (Kotter & Heskett, dalam Darmawiyanti, 2008).

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh yang didirikan di Muara Teweh pada tanggal 18 Nopember 1996 oleh Yayasan Pendidikan BATARA Muara Teweh. Sudah berdiri selama 24 tahun berkembang menjadi lembaga pendidikan tinggi yang cukup maju bisa dikatakan salah satu lembaga pendidikan tinggi terbaik/terunggul di Muara Teweh.

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi yang diharapkan mampu menumbuhkan disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Masalah utama yang dihadapi kebanyakan instansi adalah banyak pegawai yang melakukan kegiatan di luar kantor demi mencukupi kebutuhan finansialnya. Selain itu dari segi kedisiplinan kehadiran dimana masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu.

Upaya peningkatan kepuasan karyawan terus dilakukan oleh pemimpin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh namun perbaikan

kesejahteraan, jenjang karir yang jelas serta sarana kerja masih harus ditingkatkan.

Dalam hal kejujuran dan akuntabilitas masih perlu ditingkatkan, dalam hal tanggungjawab juga kadang masih ada karyawan atau unit yang saling melempar tanggung jawab. Masalah tersebut disebabkan oleh banyak faktor, bukan hanya faktor finansial namun juga bagaimana budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai membentuk keterikatan, kesetiaan dan

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1991:199)

Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu wilayah untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga

komitmen organisasi dengan begitu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2003).

Disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai salah satu penunjang dalam proses kerja yang dapat berakibat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh, mengenai pentingnya disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen.

membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut (*Deal & Kennedy, 2000*). Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja (Schermerhorn, 1993). Kepuasan kerja salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Sosilo Martoyo, 1992:115).

Menurut Dipboye dkk. (1994) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan derajat perasaan individu secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, dimana individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap semua hal yang ada dalam organisasi secara umum.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Seseorang dengan tingkat kepuasan

kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan : Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Konsep kinerja menurut Wirawan (2009:5) adalah merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja menurut Robbins (2006) adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu: 1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. 3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. 5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Kata kebudayaan berasal dari kata Budhi dalam bahasa Sanskrit yang berarti akal

kemudian menjadi kata Budhi (Tunggal) atau Budhaya (Majemuk) sehingga kebudayaan diartikan sebagai hasil pemikiran atau akal manusia.

Menurut Kreitmeier dan Kinicki (2005:79) Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.

Hasibuan (2011:2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora:2004). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey, metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Jogiyanto, 2004 hal. 115). metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatori dimana digunakan untuk menjelaskan hubungan

kasual antara dua variabel melalui pengujian hipotesis.

Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empat variabel yaitu variabel Disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur melalui software SPSS. Analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel X terhadap Y yang menggunakan regresi

linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian ada tidaknya hubungan tersebut, masing-masing jalur diuji signifikansi terlebih dahulu.

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh. Alamat Jalan Ahmad Yani No.5 Telp. (0519) 24215 Kelurahan Melayu Kecamatan Teweh Tengah Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah Kode Pos 73811.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Non dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi Muara Teweh yang berjumlah 20 (dua puluh) orang karyawan. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya berjumlah 20 (dua puluh) orang maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan non dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh.

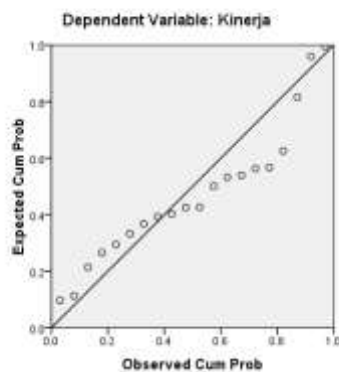
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Dengan menggunakan alat bantu software microsoft excel dan SPSS For Windows vers.16.0. diperoleh hasil sebagai berikut :

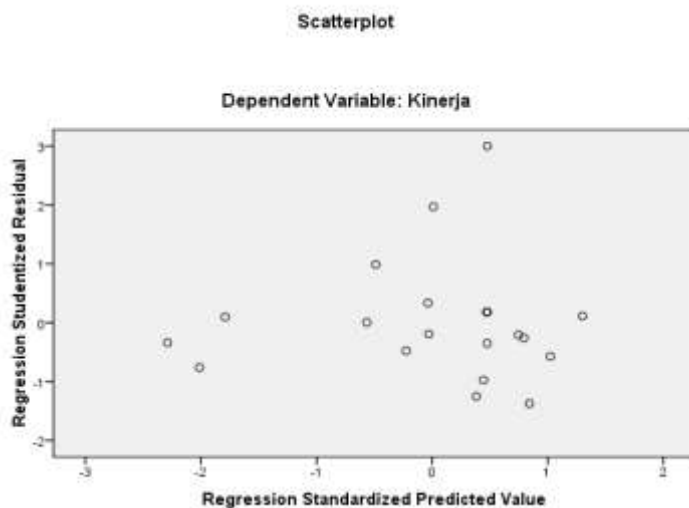
a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil analisa menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas.

Uji Hekeroskedastisitas



Titik-titik pada grafik diatas tidak membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini menunjukan bahwa tidak terjadi hekeroskedastisitas.

Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.060	1.936		3.130	.002
	Disiplin Kerja	.226	.090	.303	2.525	.014
	Budaya Organisasi	.182	.117	.170	1.558	.123
	Kepuasan Kerja	.402	.169	.263	2.374	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien regresi serta harga t hitung serta tingkat signifikansi. Dari tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,060 + 0,226X_1 + 0,182X_2 + 0,402X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Kepuasan Kerja

Dari hasil uni t pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel Disiplin Kerja (X₁) t_{hitung} = 2,525
- b. Variabel Budaya Organisasi (X₂) t_{hitung} = 1,558
- c. Variabel Kepuasan Kerja (X₃) t_{hitung} = 2,374

Uji statistik uji f:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.694	3	78.565	14.844	.000 ^a
	Residual	402.256	76	5.293		
	Total	637.950	79			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Anova diatas membuktikan bahwa ketiga variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama memang berpengaruh terhadap Y, hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansinya pada anova yaitu 0,000 atau dibawah 0,05, sehingga ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.345	2.30062

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

Tabel Summary diatas menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antara kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja sebesar 0,608 atau cukup kuat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan non dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito.1991. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Deal, Terrence E. dan Allan A. Kennedy. 2000. *Corporate Cultures*. Massachusetts: Perseus Publishing.
- Dipboye, R.L., Smith, C.S., & Howel, W.C. 1994. *Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach*. USA: Harcourt Brace College Publishers.

- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto H.M, 2004. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Buku I, Edisi Kelima, Jakarta, Salemba Empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Schermerhorn, John. R., 1993. *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Susilo Martoyo, 1992, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, BPFE.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.