

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG

Fency Virady

Email : viradyf@gmail.com

Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang. Penulis menggunakan kuesioner didalam mengumpulkan data untuk penelitian ini, dan menggunakan penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Arta Boga Cemerlang, sampel yang diambil sebanyak 72 responden, kemudian data yang telah diperoleh akan di olah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions*²³. Dari hasil Uji F yang dilakukan, diketahui bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang dikarenakan signifikansi pada Uji F 0,00 lebih kecil dari 0,05. Serta dari hasil Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang.

KATA KUNCI: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia telah menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan tidak dipungkiri lagi bahwa mereka ingin mencari tenaga kerja yang memiliki kinerja yang terbaik bagi instansinya, kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, berbagai kebijakan dibuat semuanya dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Ginting, (2021). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya disiplin, disiplin merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan diperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, oleh karena itu diperlukan disiplin yang tinggi karena adanya disiplin maka organisasi akan berjalan dengan baik. Siam et al, (2022).

Selain itu menciptakan iklim organisasi itu penting karena merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai, namun bukan hal yang mudah karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki karakteristik dan tingkah laku yang berbeda-beda. Penelitian ini dilakukan pada PT Arta Boga Cemerlang di Pontianak yang terletak di Jalan S Parman Komplek Villa Palma No. E1-2.

PT Arta Boga Cemerlang ini merupakan perusahaan yang mendistribusikan produk berupa makanan, minuman, kesehatan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang”.

KAJIAN TEORITIS

Untuk mempermudah tercapainya tujuan perusahaan, maka harus dapat memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Kontesa et al, (2022). Jika sudah baik maka akan mempermudah mencapainya tujuan instansi, namun jika tidak baik maka akan sulit terlaksana. Pelealu, (2022). Disiplin merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan, Malayu Hasibuan (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan, Mangkunegara dalam Supomo dan Eti Nurhayati (2018).

a. Tanggung jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan, tanggung jawab pada variabel disiplin ini yaitu mengenai ketepatan waktu dalam tugas yang diberikan.

b. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

c. Kerja sama

Ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

d. Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya, iklim organisasi bisa dikatakan baik apabila bisa mencerminkan rasa kebersamaan antar karyawan yang tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan. Rasa aman dan nyaman yang ditimbulkan akan berdampak positif seperti kegairahan kerja yang meningkat, tujuan perusahaan bisa tercapai. Ginting et al, (2022). Oleh karena itu, setiap itu pemimpin perusahaan berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan yang ideal bagi karyawan. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan kondisi lingkungan organisasi tersebut, Wirawan (2016) iklim organisasi memiliki beberapa indikator yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen, Robert Stringer dalam Wirawan (2016).

a. Struktur

Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasakan pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung jawab

Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan, serta tanggung jawab pada variabel iklim organisasi yaitu mengenai kepercayaan yang diberikan, baik dari atasan maupun sesama rekan kerja.

d. Penghargaan

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen

Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Dan kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu, Lijan Poltak Sinambela, dkk (2019) kinerja memiliki beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, handal dan sikap, Mangkunegara (2017).

a. Kualitas

Mengenai ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

b. Kuantitas

Mengenai output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja.

c. Handal

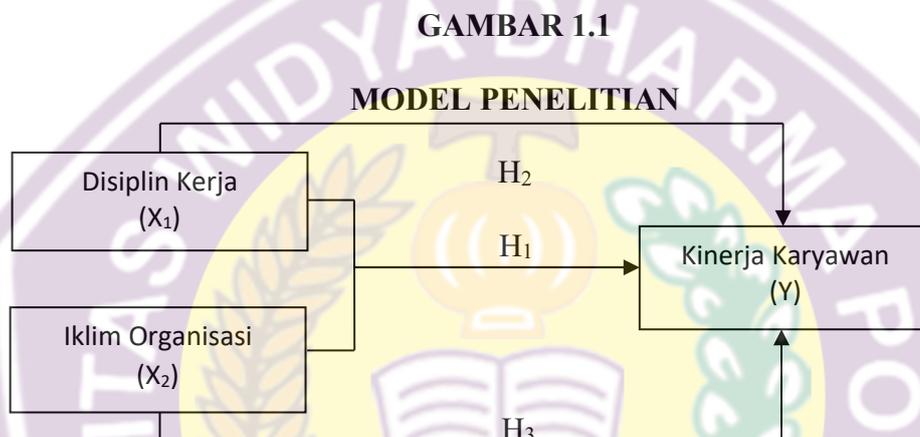
Mengikuti inisiatif, hati-hati.

d. Sikap

Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Gambar 1.1 terdapat hubungan antara disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Indrajaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” yang berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan daerah Provinsi Sulawesi Tengah.



METODE PENELITIAN

Teknik penelitian yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner, dan bentuk penelitian asosiatif. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi PT Arta Boga Cemerlang yang berjumlah 72 karyawan digunakan sebagai sampel. Data dari kuesioner kemudian diolah penulis dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions 23*. Dan metode analisis yang digunakan yaitu ada uji validitas, uji realibilitas, uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji f, analisis koefisien determinasi, uji regresi berganda dan uji t.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap karyawan. Bisa dilihat pada Tabel 1.1

TABEL 1.1
REKAPAN HASIL UJI STATISTIK

Pengujian	Variabel	Hasil Uji
Uji Validitas dan Reliabilitas		
Uji Validitas	Disiplin Kerja	X _{1.1} :0,757 ; X _{1.2} :0,737 ; X _{1.3} :0,806 ; X _{1.4} :0,706 ; X _{1.5} :0,779 ; X _{1.6} :0,771 ; X _{1.7} :0,760 ; X _{1.8} :0,638
	Iklim Organisasi	X _{2.1} :0,873 ; X _{2.2} :0,928 ; X _{2.3} :0,903 ; X _{2.4} :0,862 ; X _{2.5} :0,791 ; X _{2.6} :0,573 ; X _{2.7} :0,839 ; X _{2.8} :0,912 ; X _{2.9} :0,864 ; X _{2.10} :0,869 ; X _{2.11} :0,807 ; X _{2.12} : 0,918
	Kinerja Karyawan	Y _{.1} :0,937 ; Y _{.2} :0,847 ; Y _{.3} :0,889 Y _{.4} :0,894 ; Y _{.5} :0,921 ; Y _{.6} :0,884 Y _{.7} :0,877 ; Y _{.8} :0,870
Keterangan: R _{hitung} > R _{tabel} 0,229 maka dinyatakan lolos uji validitas.		
Uji Reliabilitas	Disiplin Kerja	0,883
	Iklim Organisasi	0,964
	Kinerja Karyawan	0,963
Keterangan: Reliabel jika nilai <i>cronbach's alfa</i> > 0,60. Pada tabel diatas disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai <i>cronbach's alfa</i> > 0,60 maka dinyatakan reliabel.		
Uji Asumsi Klasik		
Uji Linearitas	Disiplin Kerja dan Kinerja	Sig: 0,132
	Iklim Organisasi dan Kinerja	Sig: 0,222
Keterangan: Linearitas jika signifikansi > 0,05. Pada tabel diatas disiplin kerja dan kinerja memiliki signifikansi > 0,05 serta iklim organisasi dan kinerja memiliki signifikansi > 0,05 maka dinyatakan linear.		
Uji Normalitas	Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja	Asymp sig: 0,194
Keterangan: Dengan menggunakan metode uji statistik non-parametrik <i>kolmogorov-smirnov</i> , jika <i>asymp sig</i> > 0,05 maka dinyatakan normal. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa <i>asymp sig</i> sebesar 0,194 > 0,05 maka dinyatakan normal.		
Uji Multikolinearitas	Disiplin Kerja	<i>Tolerance</i> :0,795 ; <i>VIF</i> :1,257
	Iklim Organisasi	<i>Tolerance</i> :0,795 ; <i>VIF</i> :1,257
Keterangan: Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai <i>tolerance</i> > 0,10 dan nilai <i>VIF</i> < 10. Pada tabel diatas untuk disiplin 0,795 > 0,10 dan 1,257 < 10 serta Iklim Organisasi 0,795 dan 1,257 < 10. Maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.		

Uji Heteroskedastisitas	Disiplin Kerja	Sig: 0,221
	Iklim Organisasi	Sig: 0,711
<p>Keterangan:</p> <p>Dengan menggunakan model glejser, jika signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada tabel diatas disiplin kerja memiliki signifikansi 0,221 > 0,05 dan iklim organisasi memiliki signifikansi 0,711 > 0,05. Maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.</p>		
Uji F	Disiplin Kerja	Sig: 0,00
	Iklim Organisasi	
<p>Keterangan:</p> <p>Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan lolos uji f. Pada tabel diatas disiplin kerja dan iklim organisasi memiliki nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dinyatakan lolos uji f</p>		
Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja	<i>Adjusted R square: 0,687</i>
<p>Keterangan:</p> <p>Diketahui nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,687. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 68,7 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan iklim organisasi, sedangkan 31,3 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya</p>		
Uji Regresi Berganda	Disiplin Kerja	<i>Standardized Coefficients beta: 0,331</i>
	Iklim Organisasi	<i>Standardized Coefficients beta: 0,631</i>
<p>Keterangan:</p> <p>$Y = 0,331 X_1 + 0,631 X_2$</p> <p>Berikut merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,331 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang akan semakin meningkat. - Nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,631 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang akan semakin meningkat. 		
Uji t	Disiplin Kerja	Sig: 0,00
	Iklim Organisasi	Sig: 0,00
<p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengujian terhadap variabel disiplin kerja Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dengan kata lain disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang. Hasil hipotesis: Dikarenakan perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sehingga karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, yang di pengaruhi oleh indikator seperti tanggung jawab, prakarsa, kerja sama, dan ketaatan. Hal ini didukung dengan penelitian 		

terdahulu yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” (Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, 2015).

- Pengujian terhadap variabel iklim organisasi

Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang.

Hasil hipotesis:

Dikarenakan perusahaan dengan konsisten mengadakan meeting setiap seminggu sekali, berkunjung ke tempat distributor, dan berbagai divisi seperti keuangan, penjualan, serta para staf lainnya saling terhubung sehingga terciptanya iklim organisasi yang kompak, tentunya juga dipengaruhi oleh indikator seperti struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa “ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan” (Iqbal Nazli, 2012).

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Indrajaya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan hasil yang disiplin kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Iqbal Nazli yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel

Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang) dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja untuk membatasi dan mengurangi masalah akibat perilaku karyawan yang tidak disiplin, seperti keterlambatan kerja yang sering akan mengganggu produktivitas kerja.

2. Iklim organisasi

Perusahaan diharapkan agar dapat memperkuat dan mempertahankan ikatan antara organisasi dengan karyawan, seperti mengelolah iklim yang baik untuk menunjang aktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian yang dilakukan, variabel disiplin kerja dan iklim organisasi membentuk kinerja sebesar 68,7 persen, sehingga dapat dikatakan disiplin kerja dan iklim organisasi mampu membentuk kinerja karyawan dengan baik. Maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain selain disiplin kerja dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Kontesa, M., Wong, J.C.Y., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2022). Happiness and Economic Choice. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 6(1), 78-96.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Siam, S.T., Shaari, J.A.N dan Heriyadi. (2022). The Relationship of Organizational Competition Orientation, Marketing Capability and Customer Networks in Achieving Seller Achievement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168-175.

