

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA OPERATOR PRODUKSI DI PT XXX

Rusda Irawati¹ Ezra Pelita Silalahi²
Prodi Administrasi Bisnis Terapan
Politeknik Negeri Batam
Email: ezra.pelitasilalahi@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja operator produksi di PT XXX. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Jumlah sampel sebanyak 96 responden dan populasi penelitian adalah departemen *Glass Sensor*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja operator, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja operator, dan terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja operator.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja operator

Abstract

The purposes of this research is to know the discipline and culture organization work on performance operator production in PT XXX. The technique of collecting data using questionnaires, observations and interviews. The total sample of 96 respondents to the department Glass Sensor as the research population. The analytical method used was multiple regression. The results showed that the influence of labor discipline on the performance of the operator, the influence of organizational culture on the performance of the operator, and the influence of labor discipline and organizational cultures together on the performance of the operator.

Keywords : *Work Discipline, Organizational Culture and Performance Operator*

Pendahuluan

Persaingan pada perusahaan-perusahaan manufaktur di Batam semakin ketat. Hal ini mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas produknya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas produk adalah sumber daya manusia. Terutama di bagian produksi yang berpengaruh langsung terhadap proses produksi.

PT XXX merupakan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi *sensor*. Saat ini PT XXX memiliki karyawan kurang lebih 3600 orang. Sebagian besar merupakan operator produksi yang dibagi dalam tiga shift. Permasalahan yang sering ditemui di departemen Sensor adalah karyawan kurang menaati beberapa aturan dan nilai-nilai perusahaan. Misalnya aturan terkait disiplin kerja dan budaya perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Budaya perusahaan merupakan suatu nilai-nilai yang tercipta dalam perusahaan untuk membantu karyawan dalam berperilaku sesuai nilai tersebut. Adanya budaya perusahaan yang baik biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga semakin baik budaya perusahaan yang diciptakan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Masalah dan Tujuan Penelitian

Adapun masalah dan tujuan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja operator produksi
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja operator produksi
3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin kerja dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kinerja operator produksi

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein (2004:17), budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan hal-hal yang terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Pabundu Tika (2014:121), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Metode Penelitian

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Disiplin Kerja	Jam Kerja	Ketepatan waktu hadir operator Pemanfaatan waktu kerja Kesesuaian waktu pulang kerja
	Tata Tertib Perusahaan	Patuh terhadap perintah atasan Pemahaman terhadap tata tertib Pelaksanaan tata tertib perusahaan
	Seragam Perusahaan	Kesesuaian penggunaan seragam Kesesuaian penggunaan hair net dan sepatu sesuai standar perusahaan Kepatuhan dalam penggunaan pass card atau tanda pengenal
	Penggunaan dan Pemeliharaan Mesin	Pemahaman menggunakan mesin produksi Keikutsertaan dalam pemeliharaan mesin produksi Pemakaian sesuai kebutuhan produksi
Budaya Organisasi	SOP Perusahaan	Pemahaman terhadap SOP Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP
	Adaptasi Eksternal	Pemahaman misi, tujuan dan strategi perusahaan Mengikuti sistem pengendalian perusahaan Mampu beradaptasi terhadap perubahan
	Adaptasi Internal	Adanya adaptasi dengan bahasa antar kelompok Adanya hubungan antar kelompok Mampu beradaptasi dengan sejarah dan ideologi perusahaan
Kinerja Operator	Kualitas Kerja	Ketelitian dan keterampilan dalam bekerja Kebersihan dalam bekerja
	Kuantitas Kerja	Ketepatan waktu Produktivitas kerja operator Pencapaian target perusahaan Hubungan dengan

	hasil kerja lalu
Dapat Diandalkan	Mengikuti instruksi atasan Memiliki inisiatif dalam bekerja
Sikap Kerja	Berhubungan baik dengan rekan kerja dan atasan Patuh terhadap ketentuan yang ditetapkan perusahaan Mampu beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah operator bagian produksi departemen *Glass Sensor* di PT XXX – Batam sebanyak 125 orang. Untuk menetapkan jumlah sampel, penulis menggunakan teknik *probability sampling* dengan rumus Slovin sehingga didapat sampel sebanyak 96 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini bersumber dari dua jenis data, yaitu :

1. Data primer, data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui kuesioner
2. Data sekunder, data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi.

Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien pearson (*product moment*) dan uji reliabilitas dengan membandingkan nilai-nilai Cronbach's Alpha setiap variabel terhadap nilai batasan penentu yaitu 0,60. Dari perhitungan SPSS versi 20, maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator variabel valid dan reliabel.

Metode Analisis Data

Penulis menggunakan analisis regresi berganda dalam pengujian penelitian ini dan perhitungan untuk mendapatkan hasil tersebut, penulis menggunakan SPSS versi 20 sehingga akan didapatkan hasil yang jelas. Adapun langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas
2. Uji Non-autokorelasi
3. Uji Homoskedastisitas
4. Uji Non-multikolinearitas
5. Uji hipotesis

Hasil Dan Pembahasan

Dari perhitungan yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil nilai regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7,842	2,749
X1	,325	,081
X2	,456	,099

Sumber : Hasil olah data, 2015

$$Y = 7,842 + 0,325X_1 + 0,456X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 7,842 ini menunjukkan jika X_1 yang merupakan variabel disiplin kerja dan X_2 yang merupakan variabel budaya organisasi nilainya adalah nol, maka Y yang merupakan variabel kinerja operator memiliki nilai 7,842
2. Variabel X_1 memiliki koefisien regresi sebesar 0,325, ini menunjukkan variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja operator sebesar 0,325.

3. Variabel X_2 memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,456, ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel budaya organisasi akan meningkatkan nilai kinerja operator sebesar 0,456.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja operator. Berikut ini hasil perhitungannya :

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,853	,005
X1	4,013	,000
X2	4,630	,000

Sumber : Hasil olah data, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja operator (Y) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,013 > 1,98$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator (Y).
2. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja operator (Y) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,630 > 1,98$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara signifikan beberapa

variabel independen (disiplin kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja operator). Hasilnya ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig
Regression	49,914	.000 ^b

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,914 > 2,70$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja operator.

Hasil Uji Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1, maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.718 ^a	.515	.505

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien (R) adalah 0,718 sehingga terjadi hubungan yang erat antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja operator. Koefisien Determinasi (R square) mempunyai nilai 0,515 artinya persentase pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 51,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan penilaian responden yang diolah, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Operator. Berdasarkan uji t diperoleh bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja operator di PT XXX. Responden atau operator menilai positif untuk variabel disiplin kerja, mereka berpendapat bahwa peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sulit untuk dilaksanakan.
2. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator. Berdasarkan uji t diperoleh bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai t tabel, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja operator di PT XXX. Responden atau operator menilai positif untuk variabel budaya organisasi, mereka mampu beradaptasi terhadap budaya organisasi yang tercipta, tetapi ada sebagian yang berpendapat bahwa kesibukan dalam bekerja membuat mereka kadang kala sulit beradaptasi terhadap perubahan.
3. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator. Berdasarkan uji F diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja operator di PT XXX. Responden atau operator menilai positif untuk hasil kinerjanya, mereka mampu memberikan hasil yang baik dengan dipengaruhi

disiplin kerja dan budaya organisasi di perusahaan tersebut.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja operator di PT XXX. Dengan demikian, baik buruknya disiplin kerja dan budaya organisasi yang ditetapkan perusahaan akan memengaruhi kinerja operator di PT XXX. Dari hasil penelitian juga memperlihatkan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan pada masing-masing variabel, yaitu :

1. Berdasarkan perhitungan SPSS, disiplin kerja mempengaruhi kinerja operator, responden atau operator lebih disiplin terhadap penggunaan mesin produksi sedangkan dalam pemakaian *badge* atau tanda pengenalan karyawan belum semua memakai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Berdasarkan perhitungan SPSS, budaya organisasi mempengaruhi kinerja operator, operator lebih mampu beradaptasi terhadap tujuan dan strategi yang ditetapkan perusahaan serta memahami sejarah perusahaan secara menyeluruh, tetapi belum maksimal dalam memahami visi dan misi perusahaan.
3. Berdasarkan perhitungan SPSS, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja operator, operator menilai bahwa mereka konsisten mengikuti peraturan perusahaan yang ditetapkan tetapi pencapaian target belum mengalami peningkatan setiap harinya.

Saran

Adapun saran yang penulis berikan untuk perusahaan berdasarkan simpulan penelitian, sebagai berikut :

1. Perusahaan lebih bijaksana dalam menetapkan jam kerja untuk karyawan khususnya pada hari libur.
2. Akan lebih baik jika operator tidak menggunakan *badge* saat melakukan proses produksi sehingga operator lebih konsentrasi dalam bekerja.
3. Perusahaan diharapkan memberi informasi secara terbuka kepada karyawan.
4. Dalam rangka peningkatan pencapaian target, motivasi pimpinan sangat diperlukan
5. Saran dan pendapat dari responden atau operator dapat menjadi perhatian dan pembelajaran untuk PT XXX ke depannya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Rusda Irawati, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing dalam penyusunan laporan magang dan skripsi, kepada Ibu Ingrid Sinaga dan Bapak Rahmat Hidayat selaku dosen penguji dalam sidang laporan skripsi, keluarga besar penulis yang memberikan dukungan dan doa.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Cetakan Keenam. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Lukas Setia Atmaja. (2009). *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : ANDI.

- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mudrajat, Kuncoro. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. United States of America : A Wiley Imprint.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMA.
- _____. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesebelas. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Kharisma Putra Utama.
- Tika, Pabundu. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai., Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

