

Budaya Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pendidikan Tinggi

Shalahuddin ^{1,*}

¹ Manajemen Administrasi; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia.
Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924;
e-mail: shalahuddin@binainsani.ac.id.

* Korespondensi: e-mail: shalahuddin@binainsani.ac.id

Diterima: 12 April 2016; Review: 16 Mei 2016; Disetujui: 1 Juni 2016

Cara sitasi: Shalahuddin. 2016. Budaya Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pendidikan Tinggi. Jurnal Administrasi Kantor. 4 (1): 265-274.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja organisasi di STMIK-Akademi Bina Insani Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode survey kuantitatif, dengan kuesioner sebagai instrumen. Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dari 32 (tiga puluh dua) orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi atau karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja organisasi

Abstract: This study aims to find out the effect of organizational behavior and job discipline on the organizational performance of STMIK-Akademi Bina Insani Bekasi. This study used a quantitative survey research using questionnaires as its instrument of research. The sampling method used in this study was census with total 32 employments. The method of analysis used in this study is multiple linear regressions. The results showed that organizational behavior and job discipline simultaneously are having significant influence to the performance of STMIK-Akademi Bina Insani Bekasi. Partially organizational behavior has positive significant effect on the performance STMIK-Akademi Bina Insani Bekasi as well as job discipline. organizational behavior has bigger significant variable in influencing the performance of STMIK-Akademi Bina Insani Bekasi.

Keywords: organizational behavior, job discipline and organizational performance

1. Pendahuluan

Budaya organisasi disetiap perusahaan bersifat unik, karena setiap organisasi memiliki ciri khas sendiri sehingga semestinya menjadi faktor pembeda bagi setiap organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing dengan organisasi lainnya. Budaya

organisasi yang dibentuk oleh para pendiri perusahaan diharapkan menjadi pedoman perilaku bersikap bagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

STMIK-Akademi Bina Insani sebagai sebuah institusi pendidikan

tinggi yang berlokasi di Bekasi, mempunyai 7 (tujuh nilai) dasar yang diharapkan menjadi pedoman perilaku bersikap bagi seluruh karyawan. Adapun ketujuh nilai tersebut tergambar sebagai berikut:



Sumber: Bagian SDM STMik-Akademi Bina Insani

Gambar 1. Tujuh Nilai Dasar STMik-Akademi Bina Insani

1. Fokus pada pelanggan yaitu memahami kebutuhan pelanggan dan melayani sesuai harapan pelanggan
2. Integritas yaitu jujur, terbuka, konsisten dalam pikiran, perkataan dan perbuatan
3. Kompetensi yaitu menyediakan SDM berkualifikasi dan handal sesuai standar profesi dan persaingan
4. Kerjasama yaitu bekerjasama untuk mencapai tujuan berdasarkan prinsip saling percaya, sinergi (inter dan antar unit) dan berbagi pengetahuan.

5. Kekeluargaan artinya membangun suasana kerja dengan penuh keakraban
6. Keteladanan yakni mampu memberikan motivasi dan menjadi contoh dalam berperilaku baik dan benar
7. Tri Dharma artinya melaksanakan dharma pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Berdasarkan data survey yang dilakukan oleh bagian kemahasiswaan STMik- Akademi Bina Insani tentang tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan karyawan hanya mencapai indeks 2, 61 atau belum mencapai target yang ditetapkan oleh manajemen sebesar 3, 00. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yaitu fokus pada pelanggan dalam hal ini mahasiswa ternyata rendah, masih belum seperti yang diharapkan untuk dapat memahami kebutuhan dan melayani pelanggan sesuai harapan pelanggan.

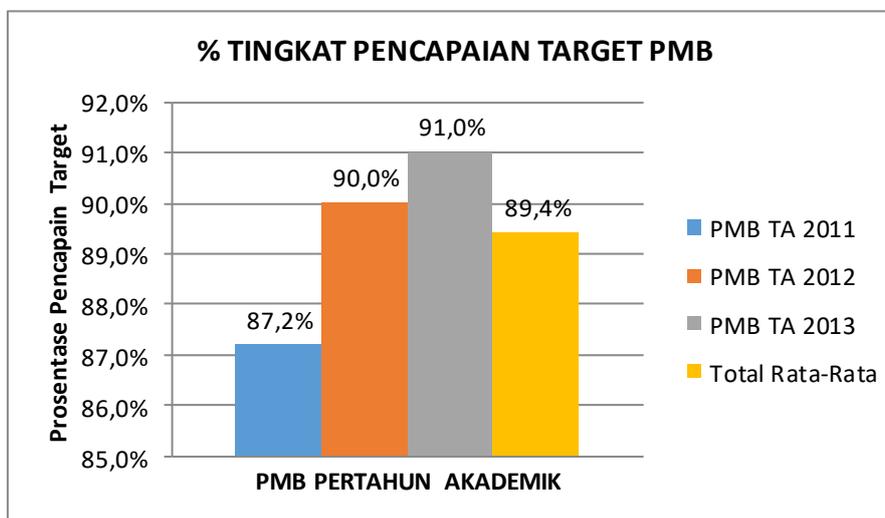
Sumberdaya manusia, sebagai salah satu sumberdaya yang dapat dikendalikan oleh organisasi, merupakan penggerak utama dari sebuah organisasi. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja setiap anggota.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin. Disiplin menjadi sebuah bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan karyawan selalu berada dalam koridor aturan-aturan perusahaan yang berlaku.

Data dari bagian SDM STMIK-Akademi Bina Insani tentang tingkat ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin dan alpha selama tahun 2013 mencapai 3,5% sedangkan untuk tahun 2014 tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 3,47%, padahal tingkat toleransi absensi yang dipandang baik adalah berkisar dua sampai dengan tiga

persen. Data ini mengindikasikan bahwa ternyata tingkat disiplin kerja karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan tentang kehadiran kerja belum optimal.

Kinerja organisasi dalam 3 tahun terakhir yang salah satunya tercermin dari tingkat pencapaian target penerimaan mahasiswa secara rata-rata adalah 89,4 %, belum mencapai 100% tingkat keberhasilannya. Padahal jumlah penerimaan mahasiswa baru merupakan salah satu sumber utama pendanaan penggerak berjalannya organisasi STMIK-Akademi Bina Insani.



Sumber : Bagian Humas STMIK-Akademi Bina Insani

Gambar 2. Grafik Tingkat Pencapaian Target PMB TA 2011 s/d 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

2. Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja organisasi.
3. Budaya organisasi, disiplin kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi.

A. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi 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 baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut (Schein dalam Tika, 2013).

Budaya organisasi menurut Soedjono (2013): merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama apabila dapat mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi permasalahan dengan cepat dan tepat.

Sedangkan Robbin & Judge (2007) berpendapat: kultur organisasi mengacu pada sebuah system makna

bersama yang dianut para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sebuah system nilai bersama dalam sebuah organisasi yang dianut dan dijunjung tinggi oleh semua anggota organisasi.

B. Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sementara kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pendapat lain diajukan oleh Rivai (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin bermanfaat baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Organisasi memerlukan disiplin karena dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

C. Kinerja Organisasi

Menurut pendapat Wibawa dan Atmosudirjo (dalam Pasolong, 2013) tentang kinerja organisasi adalah: “Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.”

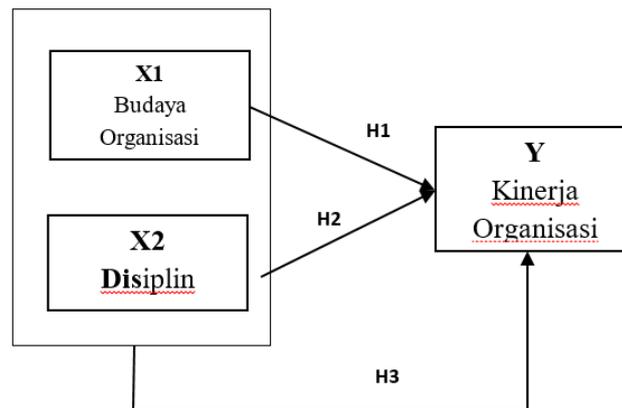
Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2013)

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan.

D. Kerangka Pemikiran

Untuk menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti digambarkan kedalam sebuah kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran juga menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan pada kajian teori dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Y : Kinerja Organisasi

X1 : Budaya Organisasi

X 2 : Disiplin Kerja

H1 : Hipotesis 1

H2 : Hipotesis 2

H3 : Hipotesis 3

Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Organisasi

E. Definisi Operasional

Untuk menggambarkan lebih operasional, masing-masing variable dijabarkan atas dimensi dan indikator, dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3

Tabel 1. Instrumen Penelitian Variabel

Budaya Organisasi (X1).

Variabel	Dimensi	Indikator	
Budaya Organisasi (X1)	Inovasi dan pengambilan resiko	Kreativitas	
		Aspiratif	
		Perhitungan yang matang	
			Bertanggung jawab
	Perhatian terhadap detail	Ketelitian kerja	
		Evaluasi hasil kerja	
	Berorientasi kepada hasil	Pencapaian target	
		Fasilitas kerja	
	Berorientasi pada orang	Kenyamanan	
		Rekreasi	
Keperluan pribadi			
Berorientasi pada tim	Kerjasama		
	Saling menghargai		
Agresivitas	Kritis		
	Kompetisi		
	Tingkat pencapaian yang berkesinambungan		
Stabilitas		Perubahan peraturan	
		Kepatuhan	

Sumber : Robbins (2013)

Tabel 2. Instrumen Penelitian Variabel

Disiplin (X2).

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin kerja	Tujuan dan Kemampuan	Kejelasan target kerja
		Beban tugas sesuai kemampuan karyawan
Disiplin kerja	Teladan Kepemimpinan	Pimpinan memberi contoh disiplin yang baik
		Pimpinan memberi contoh jujur

Variabel	Dimensi	Indikator	
(X1)		Pimpinan memberi contoh adil	
	Balas Jasa	Balas jasa yang relatif memadai	
	Keadilan	Pimpinan bersikap Adil terhadap semua karyawan	
	Pengawasan melekat		Pimpinan aktif mengawasi perilaku karyawan
			Pimpinan aktif mengawasi motivasi karyawan
			Pimpinan aktif mengawasi prestasi kerja karyawan
Sanksi Hukuman	Institusi menerapkan sanksi hukuman yang adil sesuai tingkat kesalahan karyawan		
Ketegasan	Pimpinan bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan		

Sumber: Hasibuan (2013)

Tabel 3. Instrumen Penelitian Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Organisasi (Y)	Efisiensi penggunaan Sumber Daya	Efisiensi penggunaan SDM
		Efisiensi penggunaan Sumber Keuangan
		Efisiensi penggunaan Sarana & Prasarana
	Efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki	Efisiensi penerapan sistem Manajemen
		Penetapan Jam kerja yang tepat
		Penetapan Jadwal Kerja tepat sesuai kebutuhan
Adaptasi terhadap perubahan	Institusi sudah mengikuti perkembangan kebutuhan masyarakat	
	Institusi cepat beradaptasi dengan perubahan pada peraturan-peraturan yang ada	
Pencapaian target yang telah ditetapkan	Institusi membuat kebijakan-kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan	
	Karyawan selalu dapat memenuhi target kerja	
	Institusi selalu dapat memenuhi pencapaian target kerja	

Sumber : Brahmasari (2013)

2. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini, Penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif. Kuantitatif dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini dilakukan

pengujian statistik, khususnya untuk mengukur seberapa besar kaitan atau kekuatan pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti. Bersifat korelasional maksudnya bahwa penelitian ini ingin mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja serta pengaruh secara bersama-sama antara variabel tersebut.

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer didapatkan melalui kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui laporan dari bagian SDM, Kemahasiswaan serta bagian Humas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STMIK-Akademi Bina Insani berjumlah 32 orang. Pada penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dan penilaian yang sering digunakan untuk menentukan nilai item kuesioner adalah skala Likert. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, analisis deskriptif, analisis korelasi baik korelasi antar dimensi antar variabel dan selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data 32 set kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, maka responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun hasilnya terdapat 59% karyawan laki-laki, usia antara 25 s/d 35 tahun sebanyak 38%, pendidikan SMA sederajat sebanyak 41% serta sebanyak 38% dengan masa kerja antara 1 s/d 5 tahun.

Untuk menguji pengaruh variable budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja organisasi digunakan analisis statistik regresi linear berganda.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 22, maka didapat hasil pengujian regresi sebagai berikut:

$$Y = -19,124 + 1,163 (X1) + 0,257 (X2) + \epsilon$$

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta $\alpha = -19,24$. Nilai ini memiliki makna bahwa apabila variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja sama-sama mempunyai nilai 0, maka variabel kinerja organisasi bernilai $-19,24$. Dalam konteks produktifitas yang mempunyai nilai yang bermakna adalah koefisien regresi β_1 dan β_2 . Dari koefisien β_1 diatas diketahui bahwa $\beta_1 = 1,163$. Ini mempunyai implikasi bahwa apabila variabel budaya organisasi naik sebanyak 1 unit (satu-satuan) maka kinerja organisasi akan naik sebanyak 1,163 unit atau satu-satuan.

Selanjutnya nilai koefisien β_2 adalah 0,257, berarti bahwa nilai variabel disiplin kerja naik sebanyak 0,257 unit, maka kinerja organisasi meningkat sebanyak 0,257 unit atau 0,257 satuan. Bila kita bandingkan antara kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja secara statistik diketahui bahwa variabel budaya

organisasi lebih berpengaruh daripada

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu: Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, September 2008: 124-135) yang hasilnya menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dan faktor budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Organisasi perlu memberikan perhatian terbesar terhadap tumbuhnya budaya organisasi di lingkungan karyawan, khususnya meningkatkan kesadaran karyawan terhadap perhatian pada detail karena hal ini terkait dengan ketelitian dalam

variabel disiplin kerja.

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian lainnya adalah yang dilakukan oleh Alharbi Mohammad Award, Alyahya Mohammed Saad dalam Impact of Organizational Culture on Employee Performance, International Review of Management and Business Research. Vol. 2. Issue. 2. March 2013 yang hasilnya adalah Budaya organisasi yang kuat dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan

bekerja serta kesediaan karyawan untuk selalu dievaluasi atas hasil pekerjaannya. Organisasi perlu meningkatkan budaya berorientasi kepada hasil diantara karyawan, yaitu keinginan untuk selalu mencapai target pekerjaan serta penggunaan fasilitas kerja untuk mencapai target pekerjaan. Organisasi perlu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kepatuhan terhadap perubahan-perubahan aturan baru dengan memberikan sosialisasi dan pemahaman yang cukup terlebih dahulu. Walaupun kontribusi variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama, berpengaruh relatif kecil dalam menjelaskan kinerja organisasi namun informasi mengenai

hal tersebut sangat penting bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja individu sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini masih banyak kelemahan dan kekurangannya, baik jumlah variabel, instrumen penelitian maupun jumlah responden yang digunakan masih sangat terbatas, sehingga disarankan penelitian lanjutan dengan menambah jumlah variabel, instrument penelitian yang lebih baik dan jumlah reponden yang lebih banyak sehingga hasil penelitian bisa lebih tergeneralisasi

Referensi

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, September 2008: 124-135.
- _____, 2004. "Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos". Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mohammad Award, Alharbi. Alyahya. Mohammed Saad. 2013. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance". *International Review of Management and Business Research*. Vol. 2. Issue. 2. March 2013.
- Pasolong. Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Timothy, A. Judge. 2013. *Organizational Behavior (twelfth edition)*. Pearson, Prentice Hall. New Jersey.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1): 22-47.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.