

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK KAYU PUTIH (PMKP) DI KRAI PURWODADI

Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

On everyone working or in a workgroup, the performance always expected to be always good quality and quantity. To get the result itself must be backed up with goal-setting and to be begun with the rational work planning. Performance goal-setting intention is compiled targets useful not only as guidelines for achieving the objectives, but can also be a means of performance evaluation at the end of the period and to manage the state of postgraduate work during that period. Many factors can affect the performance of employees, such as the discipline of work and organisational culture.

The object of this research Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) in the village of Krai, district Toroh, Grobogan, Purwodadi. Reasons to take an object on Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) in Purwodadi, because the results of the survey obtained information that the pre a few employees showed inadequate performance, such as late attendance, at the time of the break of the afternoon, return to the office which is supposed to 13.00 till 13.30 even more, or are not in place, although present in the workplace. If the employee could not improve its performance through the discipline of work and organisational culture that is already good, means the performance of employees tends to be low. The purpose of this research is to analyze the effect of work discipline and organizational culture on performance Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) in Purwodadi.

Populations and samples in this study are employees of Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) in Purwodadi that add up to 40 employees. Its data type is primary. Method of data collection using the questionnaire. Analysis technique used is multiple regression.

Results of analysis using SPSS Version 13 shows that: (1). work discipline influential positive and significant to the performance of employees. (2) organizational culture influential positive and significant effect on employee performance.

Keyword : *work discipline, cultural organization and employees performance*

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309).

¹Penulis penanggung jawab

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187).

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) yang beralamat di Desa Krai, Kecamatan Toroh, Kabupaten Grobogan, Purwodadi. Alasan yang mendasari penelitian di lokasi tersebut adalah karena dari prasurvey mendapatkan informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan dari hasil yang didapat tersebut maka perlu dilakukan penelitian apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja yang ditunjukkan karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di desa Krai Kabupaten Grobogan.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan dalam kinerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

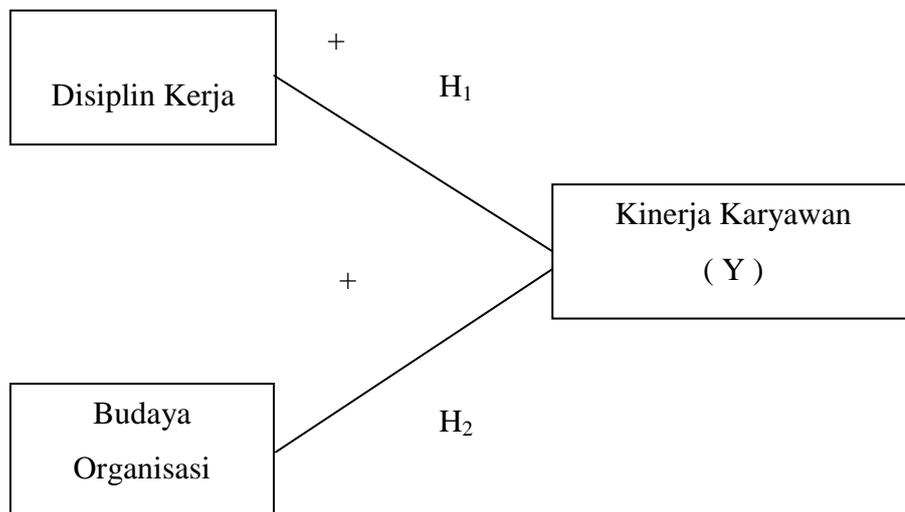
Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:721). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian (Setiyawan dan Waridin,2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi, sementara variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Disiplin kerja diukur melalui indikator konsekuen, konsisten, taat aturan dan bertanggung jawab (Rivai, 2004:444). Budaya organisasi diukur melalui indikator karyawan berorientasi pada hasil yang dicapai, karyawan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, karyawan agresif dalam bekerja dan karyawan menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja (Tampubolon, 2004:190-191). Kinerja karyawan diukur melalui indikator memiliki pengetahuan kerja dan profesional, bisa bekerja sama secara tim, memiliki inisiatif dalam bekerja dan mampu mengambil keputusan yang tepat (Dharma, 2009:103).

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) yang beralamat di Desa Krai, Kecamatan Toroh, Kabupaten Grobogan, Purwodadi yang berjumlah 40 karyawan. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi (Ferdinand, 2006: 223). Menurut

Arikunto (2006:134), jika populasinya kurang dari 100, maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan Sugiyono (2005:78) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden.

Metode Analisis

Rumus (Usman dan Akbar, 2006:242) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

| | | |
|-----------------------------------|---|-------------------|
| Y | : | Kinerja Karyawan |
| a | : | Konstanta |
| b ₁ dan b ₂ | : | Koefisien Regresi |
| X ₁ | : | Disiplin Kerja |
| X ₂ | : | Budaya Organisasi |
| e | : | error |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak yang memberikan kontribusinya yaitu sebesar 85,0%, sementara responden wanita jumlahnya lebih sedikit yaitu sebesar 15,0%. Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi merupakan instansi yang bergerak pada pengelolaan hutan di Indonesia, sehingga kebutuhan karyawan pria lebih banyak karena banyak tugas-tugas lapangan yang dinilai lebih tepat dijalankan oleh karyawan pria.

Sedangkan kisaran umur para responden yaitu minimal 21 sampai 30 tahun dan maksimal 50 tahun ke atas. Sementara dari hasil pengelompokan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi berusia antara 31 sampai 40 tahun, yang dapat dilihat dari jumlah respondennya lebih dominan sebanyak 37,5%.

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA yaitu sebesar 67,5%. Dalam menentukan tugas dan jabatan kepada karyawan tentu mempertimbangkan tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan karena berkaitan dengan kemampuan dan pengetahuan yang mendukung untuk pelaksanaan suatu atau tugas atau jabatan. Lebih banyaknya karyawan berpendidikan SLTA menunjukkan bahwa sebagian besar tugas yang ada di Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi cukup sesuai untuk dijalankan oleh karyawan berpendidikan menengah ke atas karena dengan pengetahuan yang dimiliki sudah cukup mendukung untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.

Responden yang memiliki kontribusi paling besar berasal dari karyawan yang bekerja selama 11 sampai 15 tahun yaitu sebesar 45,0%. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah bekerja relatif lama di lingkungan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

Dari berbagai jabatan yang dimiliki para responden, terlihat bahwa jumlah responden yang memiliki jabatan staf persediaan lebih dominan sebesar 37,5%. Dengan hasil ini menunjukkan tingkat kebutuhan karyawan bagian persediaan lebih banyak karena sangat berkaitan erat dengan proses kerja pada Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi yang bergerak di bidang pengolahan hasil hutan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1
Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja | | | | | | | | | | Rata ² |
|-----------------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------|-------------------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | Konsekuensi untuk selalu siap dan mau menerima dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan | 1 | 1 | 2 | 4 | 8 | 24 | 20 | 80 | 9 | 45 | 3,85 |
| 2 | Konsisten menjalankan setiap tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat dan tepat | 2 | 2 | 8 | 16 | 13 | 39 | 12 | 48 | 5 | 25 | 3,25 |
| 3 | Mau menaati setiap peraturan yang telah diberikan oleh PT. Perhutani di Purwodadi | 2 | 2 | 9 | 18 | 13 | 39 | 10 | 40 | 6 | 30 | 3,23 |
| 4 | Bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 15 | 19 | 76 | 13 | 65 | 4,03 |
| Nilai Rata-Rata Jawaban Responden | | | | | | | | | | | 3,59 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2012

Nilai rata-rata jawaban responden mengenai disiplin kerja menghasilkan angka sebesar 3,59 dan termasuk kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi yaitu mengenai bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan dengan angka sebesar 4,03. Hasil ini menunjukkan adanya kedisiplinan lebih terlihat dari kesadaran karyawan untuk menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh instansi. Sementara mengenai konsisten menjalankan setiap tugas yang diberikan pimpinan dengan cepat dan tepat termasuk sedang dengan didapat nilai rata-rata sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa terkadang para karyawan bisa bekerja secara cepat dan tepat dalam bekerja tetapi terkadang tidak bisa bekerja sesuai waktu yang ditentukan dan juga tidak tepat sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan mengenai mau menaati setiap peraturan yang telah diberikan oleh PT. Perhutani di Purwodadi juga termasuk sedang dengan didapat nilai rata-rata sebesar 3,23. Hal ini berarti para karyawan belum konsisten untuk selalu menjalankan peraturan yang ditetapkan di instansi.

Tabel 2
Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi | | | | | | | | | | Rata ² |
|-----------------------------------|--|--|---|----|----|----|----|----|----|----|------|-------------------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | Mampu melaksanakan setiap pekerjaan sesuai perintah pimpinan | 2 | 2 | 4 | 8 | 17 | 51 | 13 | 52 | 4 | 20 | 3,33 |
| 2 | Mengutamakan kepentingan bersama demi kepentingan PT. Perhutani di Purwodadi | 1 | 1 | 4 | 8 | 8 | 24 | 17 | 68 | 10 | 50 | 3,78 |
| 3 | Selalu bersemangat dan agresif dalam menerima dan menjalankan tugas yang diberikan | 3 | 3 | 5 | 10 | 15 | 45 | 11 | 44 | 6 | 30 | 3,30 |
| 4 | Berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan rekan maupun pimpinan | - | - | 1 | 2 | 7 | 21 | 22 | 88 | 10 | 50 | 4,03 |
| Nilai Rata-Rata Jawaban Responden | | | | | | | | | | | 3,61 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2012

Nilai rata-rata jawaban responden mengenai budaya organisasi menghasilkan angka sebesar 3,61 dan termasuk kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi yaitu mengenai berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan rekan maupun pimpinan dengan angka sebesar 4,03. Hal ini berarti para karyawan lebih mengedepankan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan para pimpinan agar dapat menciptakan situasi yang lebih nyaman untuk bekerja. Sementara mengenai mampu melaksanakan setiap pekerjaan sesuai perintah pimpinan termasuk sedang dengan didapat nilai rata-rata sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai perintah pimpinan belum terlalu tinggi. Sedangkan mengenai selalu bersemangat dan agresif dalam menerima dan menjalankan tugas yang diberikan termasuk sedang dengan didapat nilai rata-rata sebesar 3,30. Hal ini berarti para karyawan tidak selalu memiliki semangat dan agresivitas yang tinggi ketika menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Tabel 3
Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | Rata ² |
|-----------------------------------|--|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------|-------------------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| | | F | S | F | S | F | S | F | S | F | S | |
| 1 | Memiliki pengetahuan yang dapat diandalkan terhadap profesi yang dijalankan | - | - | 1 | 2 | 8 | 24 | 16 | 64 | 15 | 75 | 4,13 |
| 2 | Bisa bekerja sama secara tim | 1 | 1 | 3 | 6 | 10 | 30 | 17 | 68 | 9 | 45 | 3,75 |
| 3 | Memiliki inisiatif dalam bekerja, baik diminta maupun tidak diminta | 1 | 1 | 5 | 10 | 11 | 33 | 15 | 60 | 8 | 40 | 3,60 |
| 4 | Mampu mengambil keputusan yang tepat dalam bekerja apabila terjadi sesuatu yang tidak diharapkan | 1 | 1 | 9 | 18 | 12 | 36 | 11 | 44 | 7 | 35 | 3,35 |
| Nilai Rata-Rata Jawaban Responden | | | | | | | | | | | 3,71 | |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2012

Nilai rata-rata jawaban responden mengenai kinerja karyawan menghasilkan angka sebesar 3,71 dan termasuk kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi yaitu memiliki pengetahuan yang dapat diandalkan terhadap profesi yang dijalankan dengan angka sebesar 4,13. Dengan hasil ini maka kinerja karyawan yang tinggi lebih terlihat dari kemampuan untuk menjalankan tugas karena memiliki pengetahuan yang mendukung seperti pendidikan, ketrampilan atau juga pengalaman di dalam bekerja. Sementara mengenai mampu mengambil keputusan yang tepat dalam bekerja apabila terjadi sesuatu yang tidak diharapkan termasuk sedang dengan didapat nilai rata-rata sebesar 3,35. Dari hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan bisa mengambil keputusan didalam bekerja tetapi keputusan yang diambil terkadang belum terlalu tepat.

$$Y = 0,403 X_1 + 0,556X_2$$

Hasil analisis regresi berganda menghasilkan nilai koefisien regresi yang dapat dilihat pada *standardized coefficients*. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut : $Y = 0,403 X_1 + 0,556X_2$

Hasil uji – F menghasilkan angka sebesar 96,500 dengan sig. 0,000. Nilai sig. yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan adanya pengaruh signifikan secara simultan berarti model regresi yang digunakan fit atau baik.

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat hasil uji - t sebesar 3,503 dengan sig. 0,001 lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$. Faktor ini tidak terlepas dari adanya kedisiplinan yang baik yaitu adanya rasa keinginan untuk melaksanakan tugas dari pimpinan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap tugas, sehingga hal ini akan menumbuhkan upaya dan kerja keras dari para karyawan agar dapat menyelesaikan tugas secara baik sesuai dengan harapan pimpinan dan instansi. Faktor inilah yang akan menghasilkan kinerja yang baik dari para karyawan. Sedangkan mengenai konsisten bekerja secara cepat dan tepat serta taat peraturan merupakan faktor-faktor yang masih perlu diperhatikan karena dengan hanya bersifat sedang maka berpotensi untuk meningkat atau menurun. Adanya penurunan berarti akan menurunkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan hasil kerja yang didapat juga akan kurang baik karena tidak dikerjakan secara tepat. Hal inilah yang akan menurunkan kinerja karyawan. Sementara adanya peningkatan akan membuat karyawan lebih disiplin dan tepat waktu dalam bekerja dan berusaha akan menjalankan tugas dengan lebih teliti sehingga hasil kerja yang didapat akan lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Listianto dan Setiaji (2005), Setiyawan dan Waridin (2006) yang menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan didapat hasil uji - t sebesar 4,826 dengan sig. 0,000 lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$. Faktor ini tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik yaitu keinginan untuk mengedepankan kepentingan bersama sehingga akan menciptakan kerjasama yang baik didalam bekerja. Adanya kerjasama maka akan saling mendukung untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu juga adanya keinginan untuk mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja dengan rekan kerja dan pimpinan sehingga menciptakan situasi yang kondusif untuk bekerja. Situasi kondusif di tempat kerja akan membuat karyawan bisa lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kerja yang didapat akan lebih baik. Pada faktor kemampuan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai perintah pimpinan yang termasuk sedang menunjukkan bahwa, karyawan belum sepenuhnya mampu untuk selalu menjalankan tugas sesuai perintah. Hal ini akan berakibat pada pencapaian hasil kerja yang terkadang tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan sehingga akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pada faktor selalu semangat dan agresif dalam menjalankan tugas yang diberikan juga termasuk sedang. Hal ini berarti karyawan belum selalu bersemangat dalam bekerja sehingga masih kurang totalitas dalam bekerja dan berakibat pada hasil kerja yang belum mampu mencapai standar kerja yang diinginkan. Jadi disini kemampuan melaksanakan tugas sesuai perintah pimpinan dan semangat yang ditunjukkan dalam bekerja masih perlu ada peningkatan agar kinerja karyawan bisa lebih meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suharto dan Cahyono (2005), Setiyawan dan Waridin (2006) yang menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak mendukung penelitian Masrukhin dan Waridin (2005) yang menemukan bukti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adjusted r square sebesar 0,830. Hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya kemampuan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi adalah sebesar 83,0%. Sementara untuk 17% lainnya (100%- 83,0%) kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar responden menyatakan bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepada dirinya. Hal

inilah menjadikan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar karyawan berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan rekan maupun pimpinan. Hal inilah yang menjadikan budaya organisasi pada Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi cukup baik.

Saran bagi akademik yaitu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sementara saran bagi perusahaan yaitu kedisiplinan para karyawan harus lebih ditingkatkan khususnya dalam hal ketaatan menjalankan tugas sesuai jam kerja. Dalam hal ini perlu ada sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang sering melanggar peraturan agar mereka lebih disiplin dalam bekerja. Pada faktor budaya organisasi lebih ditingkatkan dalam hal semangat dan agresivitas didalam menjalankan pekerjaan. Dalam hal ini bagi karyawan yang mampu menjalankan tugas secara baik dan berprestasi di bidang tugasnya maka diprioritaskan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Dengan cara ini akan dapat menimbulkan semangat dan agresivitas para karyawan didalam menjalankan tugasnya.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi **Kerja**. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2009. Manajemen **Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya**. Cetakan II. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen**. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. **Perilaku Organisasi : Organizational Behavior**. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Jakarta. Salemba Empat.
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji. 2005. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)". **Jurnal Internet**. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrli dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Masrukhin dan Waridin. 2005. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". **Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia**. Hal. 196 – 209. Unissula. Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen R. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Ke 10. PT. Indeks. Jakarta.

- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". Jurnal **Riset Bisnis Indonesia**. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia". **Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia**. Vol. 1. No. 1 Januari. Hal. 13 – 30. Unissula. Semarang.
- Sunarto. 2005. **Manajemen Karyawan**. Amus. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2004. **Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statistika**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.