

**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)”**

**Estetika Arumsari Agustin¹, Sudharto P. Hadi² & Widiartanto³
estetikaagustin@gmail.com**

Abstract

Employee performance can determine the success of a company. Several factors influencing employee performance are organizational culture and work discipline. PT. Nyonya Meneer Semarang is a company which engaged in traditional medicine industry. The problem of this research is the decreased of production over the last four years and did not achieve the production targets. It indicates that the employee performance is still not maximized.

The purpose of this study is to identify the influence of organizational culture and work discipline to employee performance. This type of study is explanatory research using questionnaires, interview and study literature as method of data collection. This study used 79 respondents of production employee which chosen by probability sampling technique (simple random sampling). Data analysis which used in this study are simple linear regression, multiple linear regression, correlate analysis, t test and f test with SPSS.

According to the study results, organizational culture and work discipline influence on employee performance. Organizational culture has influenced 0,392 to employee performance and work discipline has influenced 0,242 to employee performance. Simultaneously, organizational culture and work discipline has contributed 0,410 to employee performance.

The conclusion shows that organizational culture and work discipline either partially or simultaneously influence the performance of production employee of PT. Nyonya Meneer Semarang. Based on these results, PT. Nyonya Meneer Semarang should be able to improve the organizational culture, especially in the communication between employee and management. In addition, PT. Nyonya Meneer Semarang is expected to improve the quality of control or supervision to maintain and improve the discipline of employees, and make further research to find out the influence from other variables.

Key Words: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstraksi

Kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. PT. Nyonya Meneer merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri jamu. Masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya angka produksi selama empat tahun terakhir dan masih belum tercapainya target produksi yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan yang masih kurang maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 79 orang responden karyawan bagian produksi yang ditentukan dengan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis korelasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,392 dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,242. Secara simultan (bersama-sama) variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 0,410 terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Berdasarkan hasil tersebut, PT. Nyonya Meneer Semarang harus mampu memperbaiki budaya organisasi, khususnya di bagian komunikasi antar karyawan dan pimpinan. Selain itu, PT. Nyonya Meneer Semarang diharapkan dapat memperbaiki kualitas kontrol atau pengawasan kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, serta mengadakan penelitian lanjutan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Jamu merupakan obat tradisional yang dikenal masyarakat Indonesia sejak jaman dahulu dan dikenal sebagai salah satu ciri di bidang sosial dan budaya Indonesia. Pesatnya pertumbuhan perusahaan jamu di Indonesia yang dirintis sejak tahun 1825 masih dapat dilihat hingga saat ini. Saat ini, di Semarang terdapat lima kantor pusat dari beberapa perusahaan jamu besar, yaitu Jamu Sido Muncul, Jamu Jago, Jamu Nyonya Meneer, Jamu Borobudur, dan Jamu Leo. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat persaingan bisnis jamu di Indonesia secara umum dan di Semarang secara khusus cukup tinggi.

Untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan di tengah persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus berupaya untuk menunjukkan kinerja semaksimal mungkin agar tidak kalah dalam kompetisi dengan perusahaan lain sejenis. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat memberikan dampak pada kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Nyonya Meneer Semarang. Salah satu cara untuk melihat kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Nyonya Meneer adalah dengan melihat target dan realisasi hasil produksi. Permasalahan yang terjadi adalah turunnya angka produksi jamu di PT. Nyonya Meneer dan belum pernah mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang terdapat faktor-faktor yang harus diperhatikan, diantaranya adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)”**.

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dessler (2000:198), kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti yang telah ditetapkan pada standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dalam periode tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2009:548) yang mengatakan bahwa kinerja

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2009: 548).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rahmatullah (2003) dikutip dari Hendriarto (2006:24), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran.
3. Faktor organisasi terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku (Susanto, 1997:3). Selain itu, budaya organisasi juga merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari atau menjadi identitas perusahaan atau organisasi (Kreitner & Kinicki, 2003:79).

Perkembangan dan kesinambungan suatu organisasi akan sangat tergantung pada budaya organisasi. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini selaras dengan pendapat Susanto (1997:3) yang mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota perusahaan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip dari Pabundu Tika (2010:10), ada beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi. Beberapa karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Inisiatif individual
Tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif dalam memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan yang tertuang dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.
4. Integrasi
Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
 5. Dukungan manajemen
Sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan kepada bawahan yang sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.
 6. Kontrol
Diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota dalam suatu organisasi.
 7. Identitas
Sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
 8. Sistem imbalan
Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai suatu organisasi untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
 9. Toleransi terhadap konflik
Perbedaan pendapat atau konflik merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi, namun perbedaan pendapat atau konflik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.
 10. Pola komunikasi
Sejauh mana pola komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal, karena terkadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Hal ini dapat dilihat dari semakin baik disiplin karyawan maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Penegakkan disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, sebab adanya kedisiplinan yang tinggi akan menunjukkan bahwa peraturan-peraturan dalam sebuah organisasi telah ditaati. Tingginya kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini selaras dengan pendapat Alex S. Nitisemito (1996) bahwa kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan dengan

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Selain itu, menurut Bejo Siswanto (2002:291), 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 kepadanya.

Untuk dapat menilai disiplin kerja karyawan, dapat menggunakan indikator berikut seperti yang dikemukakan oleh Latiner dan Levine (1980:72):

- a. Melihat keteraturan dan ketepatan waktu bekerja.
- b. Melihat kerapian dalam menggunakan pakaian.
- c. Melihat penggunaan bahan dan perlengkapan secara hati-hati.
- d. Melihat kemampuan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan.
- e. Melihat seberapa jauh pegawai mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- f. Melihat semangat kerja yang baik dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2002:291), indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran di tempat kerja
- b. Kesanggupan mentaati peraturan yang berlaku
- c. Sanksi hukuman
- d. Tanggung jawab
- e. Tingkat kesanggupan melaksanakan pekerjaan
- f. Keteladanan dan ketegasan
- g. Peraturan dan prosedur

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.
2. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.
3. Ada pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Nyonya Meneer Semarang yang berjumlah 359 orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, maka diambil sampel sejumlah 79 orang berdasarkan perhitungan metode Slovin dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likert.

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (3,745) > t tabel (1,991). Berpengaruh positif artinya adalah jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (2,187) > t tabel (1,991). Berpengaruh positif artinya adalah jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (7,695) > F tabel (3,117). Berpengaruh positif artinya adalah jika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pula pada kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga diterima.

PEMBAHASAN

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang diharapkan oleh semua perusahaan. Tingginya kinerja karyawan akan memberikan hasil yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan. PT. Nyonya Meneer Semarang juga terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri jamu, kualitas kerja karyawan bagian produksi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alharbi Mohammed dan Alyahya Mohammed (2013) dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja. Penelitian Siddiq (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Ronna Lubis (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Perusahaan mengharapkan tingginya kinerja karyawan akan membawa dampak berupa efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan. dalam penelitian ini diambil dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Pengukuran baik buruknya budaya organisasi pada PT. Nyonya Meneer Semarang kepada karyawan bagian produksi dapat dilihat dari jelas tidaknya pengarahan yang diberikan, tinggi rendahnya dukungan manajemen kepada karyawan, kontrol atau pengawasan dalam perusahaan, pola komunikasi antar karyawan dengan pimpinan, serta kecermatan dalam bekerja. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil sebanyak 64,6% responden yang menilai bahwa budaya organisasi di PT. Nyonya Meneer Semarang terbilang baik. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji t -hitung sebesar 3,745 yang

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991 yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,392 yang berarti hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah lemah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada budaya organisasi akan berdampak kecil pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Hal ini disebabkan oleh angka banyaknya sumbangan yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 16,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Faktor lain yang diuji dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya kedisiplinan yang baik maka penerapan sistem kerja yang efektif dan efisien di perusahaan akan dapat terwujud dan perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya.

Dalam penelitian ini, pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan melihat dari ketepatan waktu kerja karyawan, ketepatan waktu istirahat kerja karyawan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kecermatan penggunaan bahan dan perlengkapan kerja, kesesuaian prosedur kerja, intensitas ketidakhadiran kerja tanpa izin, serta tingkat kepatuhan karyawan pada peraturan kerja. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil sebanyak 45% responden yang menilai bahwa disiplin kerja di PT. Nyonya Meneer Semarang terbilang tinggi. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh yang dibuktikan melalui uji t-hitung sebesar 2,187 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,991 yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,242 yang berarti hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah lemah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan pada disiplin kerja akan berdampak kecil pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Hal ini disebabkan oleh banyaknya angka sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 5,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Dalam pengujian pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan adanya pengaruh melalui uji F (ANOVA) yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} (7,695) > F_{tabel} (3,117)$. Hal ini berarti hipotesis yang dikemukakan peneliti, yaitu “ada pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang” dapat diterima. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh positif dari budaya organisasi dari disiplin kerja, yang berarti untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menaikkan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersamaan. Besarnya nilai koefisien korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,410 yang berarti korelasi sedang. Hal ini berarti jika terjadi perubahan pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja maka akan berpengaruh pula terhadap perubahan kinerja karyawan dengan perubahan sedang atau tidak terlalu kuat dan tidak terlalu lemah. Tingkat korelasi sedang ini dapat dilihat dari dari

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya angka sumbangan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 16,8%, dimana sisanya merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini selain budaya organisasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa bila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa bila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila budaya organisasi dan disiplin kerja semakin baik maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan hubungan yang paling kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,168 yang termasuk dalam kategori sangat lemah, artinya apabila budaya organisasi dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan mengalami sedikit peningkatan.

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada PT. Nyonya Meneer Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain membenahi cara menyampaikan informasi dengan jelas kepada karyawan untuk meminimalisir kesalahan kerja, memperbaiki kualitas hubungan atau relasi kerja melalui pengadaan acara seperti wisata bersama, *family gathering*, panggung hiburan, atau pemberian penghargaan kepada karyawan, memberikan contoh dan pengawasan kerja langsung melalui kehadiran pimpinan di lokasi kerja, menerapkan sistem pengawasan kerja yang lebih ketat. Melihat karakteristik karyawan bagian produksi dari PT. Nyonya Meneer, sepertinya pemimpin perlu menerapkan sistem pengawasan yang lebih ketat, terus memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai peraturan yang berlaku di perusahaan, serta memberikan penjelasan lebih mengenai pentingnya prosedur kerja termasuk penggunaan perlengkapan kerja agar para karyawan memahami keamanan dan keselamatan kerja supaya meminimalisir terjadinya angka kecelakaan kerja mengingat proses produksi menggunakan alat dan bahan laboratorium serta alat-alat berat berupa mesin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1990. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. PT Prehallindo: Jakarta.
Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendriarto, Onnie. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Program Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Lubis, Ronna. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit panti Wilasa Citarum Semarang. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: BPFE UNDIP.
- Moeljono. 2003. *SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Prenhalindo.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Ismail, Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Nunvindagusni, Intan. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan (Study Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang)*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prihandini, Febrina. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Riduwan. 2004. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Rivai, H. Veithzal, Prof. Dr. MBA. Dan Ella Jauvani Sagala, S.Psi. M.Sc. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Siddiq, Ruma Mu'arif. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Nyonya Meneer Semarang*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru: Bandung.
- Soeprihanto, John. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Suranto A.W. 2005. *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Wacana.
- Susanto A. B. 1997. *Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (teori, aplikasi dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

¹Estetika Arumsari Agustin, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, estetikaagustin@gmail.com

²Prof. Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S. Sos, M. AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro