

KINERJA KARYAWAN PRODUKSI CV.XYZ DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI

Oleh:

¹Fitri Destriani, ²Ika Korika Swasti

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294

Email: 20012010192@student.upnjatim.ac.id¹, ikas.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

Every organization must strive to achieve company goals. One aspect that can support progress within a company is employee performance. This finding intends to see how much the contribution of work discipline and cultural organizational culture to employee performance. Distributed questionnaires in this study were distributed to 40 production employees who were used as samples. The data was then processed using Smart Partial Least Square (PLS) to determine the validity, reliability, and hypothesis tests. This study shows the results that employee performance is positively influenced by work discipline and organizational culture. Employees who are able to obey all company regulations and are able to apply the culture set by the company will make employees able to improve their performance.

Key words: *Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Setiap organisasi pasti berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan. Salah satu aspek yang dapat menunjang kemajuan di dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Temuan ini bermaksud untuk melihat seberapa besar kontribusi dari disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dibagikan kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada 40 karyawan produksi yang digunakan sebagai sampel. Data tersebut kemudian diolah menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS)* untuk mengetahui uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan budaya organisasi. Karyawan yang mampu mentaati segala peraturan perusahaan dan mampu menerapkan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan yang memiliki strategi yang tepat akan dengan mudah meraihnya, maka diperlukan dukungan dari berbagai sumber. Salah satu dari dukungan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Masalah yang kerap ditemukan perihal sumber daya manusia ialah kinerja karyawan. Menurut Budiasa (2021), kinerja karyawan merupakan tindakan nyata setiap karyawan sehingga menghasilkan kinerja atau hasil kerja yang berbeda satu

sama lain. Tingkat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Sejalan dengan temuan dari Siburian dan Sambul dalam Rosida dan Swasti (2022) bahwa kinerja ialah kemauan individu untuk meningkatkan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan selaras dengan tanggung jawab yang ditentukan.

CV. XYZ merupakan perusahaan yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian. Didirikan pada tahun 2019, CV. XYZ yang berlokasi di Kab. Sidoarjo merupakan perusahaan memproduksi barang di bidang pengolahan air limbah. Capaian dari perusahaan ini ialah untuk membantu memenuhi kebutuhan dunia industri dalam khususnya di bidang *refractory, insulation, water treatment* dan *waste water treatment*. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan harus memaksimal kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil produksi yang optimum. Namun dalam memenuhi kebutuhan tersebut, adakalanya perusahaan menemukan beberapa masalah yang kerap terjadi.

Dalam tiga tahun terakhir CV. XYZ mendapatkan masalah mengenai kuantitas produksinya yang terus menurun. Penurunan tersebut diakibatkan karena tingkat disiplin yang rendah dan budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik CV. XYZ bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin perihal ketepatan waktu dalam bekerja. Karyawan seringkali melakukan keterlambatan saat bekerja, sehingga akan menghambat proses produksi untuk berjalan dengan lancar. Selain itu, didapati bahwa adanya laporan harian produksi sering kali tidak diisi tepat waktu, mengakibatkan kurangnya koordinasi antar bagian produksi dan penjadwalan ulang beberapa pekerjaan. Ketidaksiplinan ini berdampak langsung pada efisiensi kerja, sehingga proses produksi terganggu dan volume output yang dihasilkan tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini juga mencerminkan bahwa kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Akibatnya, masalah kecil yang seharusnya bisa segera diatasi berkembang menjadi kendala besar yang memengaruhi kapasitas produksi perusahaan. menurut Sinambela dalam Sukiyah (2021) disiplin adalah pola pikir atau perilaku pekerja yang mematuhi kebijakan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi akan menaati peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan mereka meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasannya. Disiplin atau tidaknya karyawan, salah satunya dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor penghambat dari adanya penurunan kinerja karyawan. CV. XYZ memiliki budaya organisasi tersendiri, diantaranya yaitu melakukan berdoa bersama sebelum memulai pekerjaan, memakai sepatu didalam maupun diluar ruang produksi. Selain itu, CV Hanny Karya Mandiri (HKM) juga memiliki peraturan tertulis yaitu "SIAP" yang merupakan singkatan dari Senyum, Ikhlas, Amanah, dan Profesional. Pedoman tata nilai tersebut dibuat agar karyawan senantiasa mengingat dan melaksanakannya pada saat melakukan aktivitas di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dan lima (5) orang karyawan bagian produksi CV. XYZ didapatkan bahwa karyawan masih banyak yang mengabaikan budaya organisasi perusahaan. Beberapa karyawan tidak menggunakan sepatu saat diluar ruangan, tidak mengikuti doa bersama, dan masih banyak yang mengabaikan tata nilai "SIAP" yang ada dalam perusahaan. tersebut dan menganggap bahwa budaya tersebut hanya sebuah tata nilai yang merupakan standar umum dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut membuat kurangnya implementasi yang belum menjadi identitas suatu perusahaan. Dengan permasalahan yang telah disebutkan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan bekerja secara tidak profesional karena tidak melaksanakan budaya kerja "SIAP" milik perusahaan. Kondisi ini juga mencerminkan minimnya inisiatif karyawan dalam mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan. Penting bagi perusahaan untuk menanamkan budaya inisiatif yang kuat, di mana setiap karyawan merasa bertanggung jawab untuk secara aktif mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan ketat. Selain itu, keterampilan karyawan dalam bekerja secara mandiri juga perlu diperhatikan. Beberapa karyawan menunjukkan kesulitan dalam menangani mesin pencampur bahan kimia secara mandiri tanpa pengawasan atasan. Misalnya, ketika terjadi ketidaksesuaian komposisi bahan selama proses pencampuran, karyawan tidak segera mengambil langkah untuk menyesuaikan takaran atau menghentikan proses, melainkan menunggu instruksi dari supervisor. Hal ini menyebabkan hasil produksi tidak memenuhi standar kualitas dan perlu diulang, sehingga menghambat pencapaian target.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan wujud dari kerja karyawan yang telah dikerahkan oleh seorang pekerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang mengandung nilai kualitas dan kuantitas guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Budiasa (2021) kinerja adalah wujud dari kinerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pekerja dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya masing - masing. Selain itu juga, menurut Ulfaturrosida dan Swasti (2022) kinerja ialah hasil pencapaian kinerja dan sikap yang telah digapai individu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang disebutkan oleh Silaen, dkk (2021) yakni *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *organization support* (dukungan organisasi). Kinerja suatu karyawan juga dapat diukur menggunakan indikator. Seperti yang disebutkan oleh Bernardin dan Russel (dalam Budiasa ,2021) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :(a) Kualitas; (b) Kuantitas; (c) Stabilitas Waktu; (d) Efektivitas; (e) Pengawasan; (f) Hubungan antar karyawan. Kawiana (2020) juga menyebutkan kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya: (a) Semangat Kerja; (b) Kualitas kerja; (c) Produk Unggulan; (d) Keberhasilan; (e) Akuntabilitas.

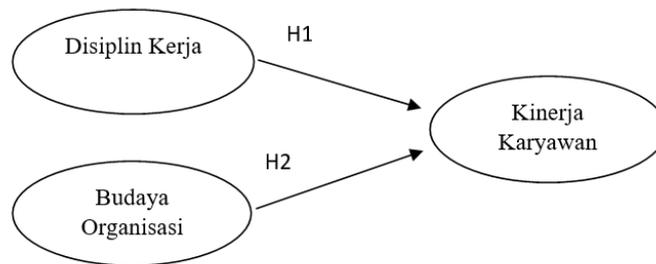
Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap taat dalam diri suatu individu terhadap aturan perusahaan yang memicu individu menyesuaikan diri dengan sendirinya pada aturan pada suatu perusahaan (Sukiyah, 2021). Selain itu, menurut Hanny dan Adiputra (2020) disiplin kerja merupakan sikap seorang karyawan yang berusaha untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di setiap perusahaan. Setiap karyawan harus menanamkan sikap disiplin di dalam maupun di luar perusahaan, peraturan yang telah disepakati dan ditentukan yang harus ditaati oleh setiap karyawan agar terbentuk sebuah kebiasaan baik yang akan melekat pada diri seorang karyawan. Maka dari itu, disebut juga sebagai sebuah upaya untuk mencegah dilakukannya pelanggaran oleh setiap karyawan (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Hasibuan (dalam Sutoro, dkk, 2022) menyatakan faktor-faktor tersebut ialah sebagai berikut: (a) Keteladanan pimpinan; (b) Keadilan; (c) Pengawasan; (d) Hukuman; dan (e) Ketegasan. Suatu perusahaan dapat mengukur tingkat disiplin kerja dengan menggunakan indikator-indikator disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Hadi dan Irbayuni, (2021) Adapun hal – hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan: (a) Tepat waktu dalam bekerja; (b) Patuh pada peraturan perusahaan; dan (c) Tanggung jawab.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dikatakan sebagai sebuah karakteristik nilai, tradisi, dan tingkah laku organisasi yang dimiliki oleh anggotanya, artinya budaya organisasi adalah pandangan setiap individu pada suatu organisasi untuk pedoman atau sistem nilai organisasi (Kawiana, 2021). Budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan agar bekerja lebih optimal. Selain itu, budaya organisasi sebagai identitas dan pembeda antar organisasi dan memiliki ciri khas masing-masing setiap organisasi (Utomo dan Santoso, 2021). Setiap budaya organisasi pasti mempunyai karakteristik yang berbeda. Seperti karakteristik budaya organisasi menurut Krietner dan Kinicki (dalam Ramadhiansah, dkk. 2020). Karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (a) Budaya konstruktif; (b) Budaya pasif-defensif; dan (c) Budaya agresif-defensif. Menurut Busro (dalam Herlambang, dkk, 2024), budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: (a) Keyakinan pada diri sendiri; (b) Tegak dalam bersikap; (c) Keseimbangan Emosional; (d) Inisiatif; dan (e) Keterampilan secara mandiri.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

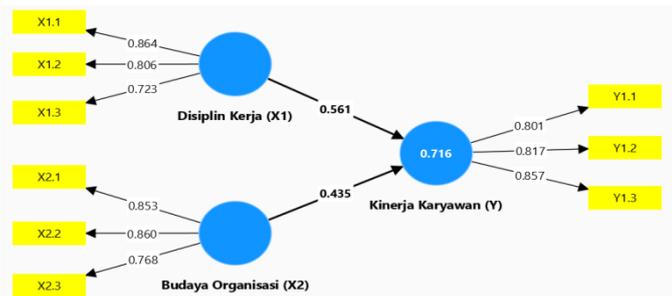
H1: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ

H2: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. XYZ

METODE PENELITIAN

Temuan ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan objeknya yakni CV.XYZ di Sidoarjo. Digunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan bagian produksi CV. XYZ dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Karyawan tersebut kemudian diberikan kuesioner dengan skala Likert untuk mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2 Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient, dan R-Square

Berlandaskan diagram diatas, nilai *factor loading* dari setiap indikator ditampilkan pada garis yang menghubungkan konstruk dengan indikatornya. Factor loading ialah nilai yang menggambarkan seberapa besar hubungan antara skor item pada sebuah pertanyaan dari indikator yang mengukur konstruk tersebut (Yurianto, 2020). Pada indikator disiplin kerja, nilai factor loading paling tinggi adalah ketepatan waktu dengan nilai kontribusi sebesar 0,864. Artinya, karyawan produksi CV. XYZ beranggapan bahwa ketepatan waktu merupakan alat ukur paling kuat untuk disiplin kerja. Sementara itu, nilai factor loading pada indikator budaya organisasi ialah inisiatif sebesar 0,860. Bagi karyawan, inisiatif merupakan pengukur paling kuat untuk budaya organisasi. Selanjutnya, indikator kinerja karyawan dengan factor loading yang paling tinggi dengan nilai sebesar 0,857 ialah pengawasan. Dengan adanya pengawasan yang tepat, karyawan akan mengerahkan kinerjanya dengan optimum.

Tabel 1 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | <i>Composite Reability</i> |
|-------------------------------|---|----------------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.640 | 0.841 |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.686 | 0.867 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.681 | 0.865 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner

Berdasarkan tabel hasil *Average Variance Extracted (AVE)* diatas didapatkan bahwa nilai AVE pada setiap variabel $> 0,50$ yang menandakan bahwa setiap variabel memiliki validitas yang baik. Selanjutnya, pada kolom *Composite Reability* memiliki nilai $> 0,70$. Hal tersebut berarti masing-masing varibel dinyatakan memiliki realibilitas yang baik.

Tabel 2 *R-Square Adjusted*

| | R-Square Adjusted |
|-----------------------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.700 |

Sumber: Hasil olah data keusioner

Nilai R-Square yang didapatkan adalah 0.700 yang menunjukkan bahwa sebesar 70% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2), dan sisanya yaitu sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja dan budaya organisasi.

Tabel 3 *Path Coefficient*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar Deviation (STADEV) | T statistics (O/STE) | P Values (P) |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|--------------|
| Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.561 | 0.551 | 0.151 | 3.712 | 0.000 |
| Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.435 | 0.449 | 0.138 | 3.147 | 0.002 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner

Dari tabel Path Coefficient diatas maka hasil dari uji hipotesis dalam temuan ini sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Hal ini terlihat dari hasil temuan *original sample* tabel 4.14 yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,561 yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan naik seiring dengan disiplin kerja. Diperoleh nilai T-statistik sebesar $3,712 > 1,96$ dan nilai koefisien parameter sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Dapat dilihat dari hasil *original sample* tabel 4.14 memiliki nilai positif sebesar 0,435 yang berarti jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Diperoleh nilai koefisien parameter sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai T-statistik sebesar $3,147 > 1,96$. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari temuan ini, faktor yang paling utama dari disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja adalah ketepatan waktu. Sebuah kinerja akan lebih efektif jika karyawan secara konsisten datang tepat waktu (Ariyati & Sahputra, 2023). Hal ini dapat membantu bisnis mencapai tujuannya. Disiplin di tempat kerja harus tertanam dalam karakter setiap karyawan. Sejalan dengan pengamatan yang dilakukan oleh Pratama & Adiwaty (2022) dan Inaarotuddujja, I., & Santoso, B. (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Maka, karyawan yang menghargai ketepatan waktu dalam bekerja akan memudahkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Inisiatif dalam temuan ini ialah faktor utama yang mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan semakin banyaknya inisiatif yang mereka keluarkan. Karyawan akan lebih mudah mengatasi setiap hambatan dalam bekerja berkat adanya usaha. Temuan ini konsisten dengan penelitian Arman dan Taher (2021), Pratama dan Adiwaty (2022), dan Inaarotuddujja, I., & Santoso, B. (2023) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Maka, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang digunakan di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil olah data menggunakan Smart PLS didapati bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. Sehingga semakin tinggi atau rendahnya disiplin kerja dan budaya organisasi akan diikuti oleh tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* terhadap karyawan. Sementara itu, perusahaan juga diharapkan agar melakukan sosialisasi dan mentoring terhadap karyawan guna meningkatkan dan memperkuat budaya organisasi perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah cakupan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja ataupun kecerdasan emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Hadi, SP, & Irbayuni, S. (2021). Artikel Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)* , 4 (2), 510-516.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 729-741.
- Inaarotuddujja, I., & Santoso, B. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja divisi penjualan pt. Honda trio motor palangkaraya. *Jurnal Internasional Ekonomi, Pendidikan dan Kewirausahaan* , 3 (3), 867-879.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Mahasiswa*. Banten: UNPAM PRESS.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22 - 38.
- Pratama, M. O. G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kaibon Indah Madiun. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 368-373.

- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285-294.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., et al. (2021) *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Sukiyah. (2022) Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. *Undergraduate thesis, UPN Veteran Jawa Timur*.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.
- Ulfaturrosida, I., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2), 196-207.
- Utomo, W. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 449-461.