

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICO INDONESIA MUARA BADAK – KALIMANTAN TIMUR

Try Akbar

Program Studi Teknik Industri S.1, Institut Teknologi Nasional Malang

E-mail : triakbar248@gmail.com

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT VICO (Virginia Company) Indonesia Muara Badak – Kalimantan Timur perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas. Untuk mencapai tujuan atau sasaran, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan yang menurun karena adanya indikasi menurunnya motivasi kerja dan disiplin kerja yang kurang dipertekankan, adapun faktor yang paling dominan meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang diciptakan baik bagi perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 65 karyawan PT VICO (Virginia Company) Indonesia Muara Badak – Kalimantan Timur. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Pengolahan data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji T.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% di pengaruhi oleh indikator lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, umur, fasilitas yang ada di perusahaan. Dan dapat diketahui variabel yang paling dominan adalah budaya organisasi dari hasil pengujian secara statistik Thitung >Ttabel dengan nilai, 2,6879 > 1,6686 dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05.

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

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan target yang diinginkan. Salah satu faktor yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang efektif dan efisien. PT Vico Indonesia adalah salah satu perusahaan yang dalam bidang pengeboran minyak dan gas bumi. Kualitas kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan perusahaan. Berikut ini adalah hasil evaluasi kinerja karyawan berdasarkan target yang ditetapkan perusahaan PT Vico Indonesia pada tahun 2015 dan 2016 :

Tabel 1.1 Rincian hasil kinerja karyawan 2015

2015		
Indikator Kinerja utama	Frekuensi Monitoring	Bobot (%)
Keuangan		30%
Laba Usaha	Bulanan	20%
Biaya Eksplorasi		5%
Biaya G&A		5%
Operasional		50%
Volume Produksi Minyak	Bulanan	15%
Volume Produksi Gas	Bulanan	15%
Volume Penambahan Sumber Daya Kontijensi Minyak	Bulanan	5%
Volume Penambahan Sumber Daya Kontijensi Gas	Bulanan	5%
Lifting (Penggakatan) Migas terhadap produksi migas	Bulanan	10%
Pengembangan Bisnis / Kepuasan Pelanggan		20%
Pencapaian Realisasi Investasi (Program dan Fisik)	Bulanan	20%
Manajemen Manusia		20%
Keterlibatan Pekerja	Tahunan	20%

Tabel 1.2 Rincian hasil kinerja karyawan 2016

2016		
Indikator Kinerja utama	Frekuensi Monitoring	Bobot (%)
Keuangan		40%
Laba Usaha	Bulanan	20%
Biaya Eksplorasi		5%
Biaya G&A		5%
Operasional		60%
Volume Produksi Minyak	Bulanan	10%
Volume Produksi Gas	Bulanan	10%
Volume Penambahan Sumber Daya kontijensi Minyak	Bulanan	5%
Volume Penambahan Sumber Daya Kontijensi Gas	Bulanan	5%
Lifting (Penggakatan) Migas terhadap produksi migas	Bulanan	10%
Pengembangan bisnis / Kepuasan Pelanggan		30%
Pencapaian Realisasi Investasi (Program dan Fisik)	Bulanan	20%
Manajemen Manusia		30%
Keterlibatan Pekerja	Tahunan	20%

Berdasarkan tabel di atas, adanya kondisi kinerja karyawan yang tidak dapat dipenuhi bahkan menurun pada tahun 2016 karena adanya kenaikan bobot target sebesar 10%. Dari hasil observasi terhadap kinerja karyawan didapatkan adanya penurunan motivasi kerja yang didasari dari benefit yang

kurang, tidak adanya kesempatan bagi karyawan meningkatkan kedudukan dan faktor lain keterlambatan, kemalasan dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya tingkat disiplin terhadap peraturan perusahaan. Adapun yang dapat meningkatkan yaitu budaya organisasi pada perusahaan yang diciptakan berkontribusi positif untuk karyawan seperti menerapkan komunikasi yang baik antara satu dengan yang lainnya untuk menjaga kesejahteraan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Vico Indonesia dan menentukan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Vico Indonesia.

LANDASAN TEORI

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) “Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu :

1. Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan atas apa yang dihasilkan.
2. Kualitas untuk jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja sebagai tingkat efisiensi tugas karyawan.
4. Memiliki inisiatif dalam hal baru.
5. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Menurut H Tema Koesmono (2005) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, dimana hal itu menjadi norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Indikator budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian pada hal detail.
3. Orientasi pada manusia.
4. Agresivitas.

Menurut Hasibuan (2004) “Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat

dan antusias mencapai hasil yang optimal. Indikator motivasi yaitu :

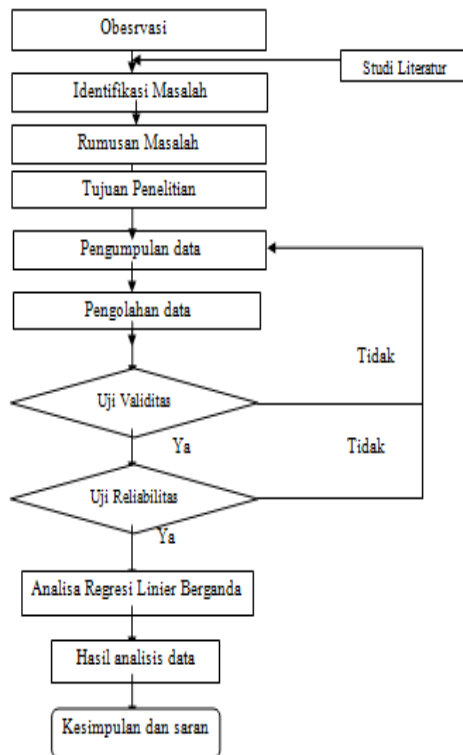
1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Tanggung jawab.
3. Benefit.
4. Hubungan antar pekerja.
5. Kondisi kerja.

“Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan dan sikap perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif.” Siagan (2008). Indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran karyawan.
2. Ketepatan jam kerja.
3. Mengenakan pakaian sopan.
4. Ketaatan terhadap peraturan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vico Indonesia peneliti melakukan observasi berupa survey langsung dan mencari literatur untuk mengetahui latar belakang perusahaan serta pokok permasalahan yang akan diteliti. Mengetahui adanya permasalahan peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti dan menentukan tujuan. Peneliti menentukan variabel yang akan diteliti dan didapatkan variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja kemudian dilanjutkan melakukan pembuatan kuesioner sesuai dengan variabel dan dimulai proses pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Vico Indonesia. Setelah data terkumpul maka dilakukan pengolahan data dengan uji validasi dan uji reliabilitas untuk mengetahui pembuatan kuesioner apakah sudah valid dan reliabel. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R^2). Setelah data teranalisis maka penulis menentukan kesimpulan dan saran.



Gambar1. Metode Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Vico Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (n-2) Jadi, $r_{tabel} = 65-2 = 63$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
	Budaya Organisasi(X1)			
1.	X1.1	0.804	0.244	VALID
2.	X1.2	0.792	0.244	VALID
3.	X1.3	0.793	0.244	VALID
4.	X1.4	0.900	0.244	VALID
	Motivasi(X2)			
1.	X2.1	0.740	0.244	VALID
2.	X2.2	0.761	0.244	VALID
3.	X2.3	0.480	0.244	VALID

			4	
4.	X2.4	0.665	0.244	VALID
5.	X2.5	0.748	0.244	VALID
6.	X2.6	0.762	0.244	VALID
7.	X2.7	0.765	0.244	VALID
8.	X2.8	0.763	0.244	VALID
	Disiplin Kerja(X3)			
1.	X3.1	0.855	0.244	VALID
2.	X3.2	0.793	0.244	VALID
3.	X3.3	0.794	0.244	VALID
4.	X3.4	0.801	0.244	VALID
5.	X3.5	0.744	0.244	VALID
6.	X3.6	0.781	0.244	VALID
7.	X3.7	0.793	0.244	VALID
	Kinerja Karyawan(Y)			
1.	Y1.1	0.814	0.244	VALID
2.	Y1.2	0.816	0.244	VALID
3.	Y1.3	0.679	0.244	VALID
4.	Y1.4	0.583	0.244	VALID
5.	Y1.5	0.752	0.244	VALID

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 1 dapat terlihat korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ adalah 0.244 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $R_{alpha} > 0,6$. Hasil pengujian masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,841	Reliabel
Motivasi (X2)	0,860	Reliabel

Disiplin Kerja (X3)	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel

Sumber : Output SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dapat diketahui rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Loyalitas Kerja

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi

Variabel	Koefesien Regresi
Konstanta	17.750
Budaya Organisasi	0.468
Motivasi	-0.086
Disiplin kerja	-0.0182

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 17.750 + 0,468X_1 + (-0,086)X_2 + (-0,182) X_3$$

- a = Variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan
- b1 = 0,468 : artinya apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 , maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,468
- b2 = -0,086 : artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,086
- b3 = -0,18 : artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan

sebesar 1, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,18

UJI F

Tabel 4. Hasil Uji F secara simultan

Model	Df	F	Sig
Regression	3	5.252	0.003 ^a
Residual	61		
Total	64		

Sumber : Output SPSS

Pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan nilai F hitung = 5,252, dengan a = 5% ,df = 3, df2 = 61, maka didapatkan F tabel dengan tingkat kesalahan 5% = 2,75. Hal ini berarti Fhitung > Ftabel (5,252 > 2,75), dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti modelnya sesuai dengan datanya menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja(X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

UJI T

Tabel 5. Hasil Uji T secara parsial

Variabel Bebas	T hitung	Sig t
Budaya Organisasi (X1)	2.687	0,009
Motivasi (X2)	-1.236	0,221
Disiplin Kerja	-2.335	0,023

Sumber : Output SPSS

• Uji Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 4.12 dapat dilihat dengan tingkat signifikan 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho di tolak dan Ha diterima Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan”

• Uji Hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 4.12 dapat dilihat dengan tingkat signifikan 0,221 > 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak Dengan demikian dapat

diartikan bahwa “Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan”

- **Uji Hipotesis 3 (H3)**

Dari tabel 4.12 dapat dilihat dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 di tolak dan H_a diterima Dengan demikian dapat diartikan bahwa “Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square
0.453 ^a	0.205

Bagian ini menggambarkan derajat keeratan hubungan antar variabel seperti pada tabel 6 model summary :

Angka R square sebesar 0,205. Hal ini berarti 21% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh budaya organisasi, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian hipotesis telah menentukan terdapat adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Vico Indonesia secara simultan.
2. Dan dari hasil pengujian juga menunjukan bahwa Variabel yang paling berpengaruh dominan adalah variabel budaya organisasi

(X1).Thitung > Ttabel dengan nilai $2,6879 > 1,6686$ dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini :

- **Bagi Perusahaan**

1. Budaya organisasi dan disiplin kerja harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik . PT.Vico Indonesia perlu melakukan upaya untuk memperkuat dalam hal berinovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal rinci , berorientasi pada manusia dan tim , PT.Vico telah menerapkan budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik, sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu dalam perusahaan.
2. Kinerja karyawan PT.Vico dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat diharapkan kinerja karyawannya berkualitas sehingga memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang telah menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam hal penunjang pencapaian hasil kerja yang baik.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, karena dengan semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang, Waridin (2005) *Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.

Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

H.Tema Koesmono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara