



## Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang

**Mahmudyahtin Alfiyah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia

e-mail : [alfiyahokfix@gmail.com](mailto:alfiyahokfix@gmail.com)

### Article Info:

Receive : Mei, 2019  
Revised : Juni, 2019  
Accepted : Juni, 2019  
Published : Juni, 2019  
DOI : 10.21067/mbr.v3i1.4673  
Copyright : Management and Business Review

### Keywords:

Disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, organizational culture, and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at PT Muslimat Nusantara Utara Malang Regency, with a total sample of 35 employees. Data collection using a questionnaire arranged with a 5-point Likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that work discipline and organizational culture had a significant effect on employee performance, while job satisfaction had no significant effect on employee performance.

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Muslimat Nusantara Utara Kabupaten Malang, dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin. Teknik analisa yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan aktifitas perusahaan dan aset bagi perusahaan. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan adalah salah satu unsur yang sangat penting di

bandingkan unsur yang lain, oleh karena itu peranan manusia dalam perusahaan sangatlah penting dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan di dalam suatu organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan indikator kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2016). Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu perusahaan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan dan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila diimbangi dengan adanya budaya organisasi yang kondusif.

Budaya organisasi atau (*organizational culture*) sebagai sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Robbins & Judge, 2012). Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2012): inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Selain disiplin kerja dan budaya organisasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja (Hasibuan, 2016). Lima faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016), Syafrina (2017) dan Ferawati (2017) semuanya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Giantari & Riana (2017), Amanda *et al.* (2017), Paschal & Nizam (2016), Anwar *et al.* (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi akan menciptakan dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Budaya organisasi dalam organisasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi (Gupta *et al.*, 2012), budaya organisasi yang kuat dari suatu organisasi akan membantu meningkatkan tingkat kinerja (Awadh & Alyahya, 2018).

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan (Afifah & Al Musadieq, 2017; Arda, 2017; Saputra *et al.*, 2016). Menurut Robbins & Judge (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.

## Metode

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan sebab akibat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini mengambil semua populasi menjadi sampel (*total sampling*) atau sampling jenuh berjumlah 35 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin. Hasil penelitian diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada taraf kepercayaan 95 % adalah signifikan yaitu diatas 0.334. Hasil diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dinyatakan baik dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

## Hasil

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja dan pendidikan. Dari hasil penelitian terhadap 35 orang karyawan PT Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang, dapat dijelaskan bahwa terdapat karyawan pria sebanyak 26 orang (74,28%) dan karyawan wanita sebanyak 9 orang (25,72%) sehingga dalam penelitian ini responden pria lebih dominan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun dengan posisi bidang jabatan sebagai gudang dan jasa pengiriman.

### Uji Asumsi Regresi

Hasil uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas data pada grafik di atas tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model Regresi. Hasil pengujian dinyatakan tidak ditemukan variabel independen yang mengalami Multikolinieritas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

Uji t variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t = 3,948 > 1,689$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji t variabel budaya organisasi diperoleh nilai  $t = 3,076 > 1,689$  dengan signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel

budaya organisasi terhadap variabel kinerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Uji t variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t = 0,900 < 1,689$  dengan signifikansi sebesar  $0,375 > 0,05$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menandakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka tinggi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016), Syafrina (2017), Hajrina *et al.* (2016), Sunarsi (2018), dan Ferawati (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Dari hasil penelitian didapat bahwa kebanyakan karyawan kurang saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain diluar pekerjaan. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menandakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kuatnya budaya organisai dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara

individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Giantari & Riana (2017), Amanda *et al.* (2017), Paschal & Nizam (2016), Anwar *et al.* (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian kebanyakan karyawan merasa nyaman dengan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang mana sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sifat dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afifah & Al Musadieg, 2017; Arda, 2017; Dewi *et al.*, 2018; Saputra *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari hasil dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Disiplin kerja yang dibentuk oleh tujuan dan kemampuan, teladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, dominan pada indikator waskat dengan pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Budaya organisasi yang dibentuk oleh inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas, dominan pada indikator orientasi tim dengan sesama karyawan saling membantu. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Kepuasan kerja yang dibentuk oleh kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan

promosi, dominan pada indikator kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan merupakan tingkat keberhasilan yang diinginkan.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya, bahwa ada banyak variabel yang bisa diteliti dan dikembangkan antara lain tentang kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi kerja dan semangat kerja.

### Daftar Pustaka

- Afifah, T., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Awadh, A. M., & Alyahya, M. S. (2018). Impact of organizational culture on employee performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(6), 53–63. <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12).
- Gupta, D., Chuabey, D. S., & Maithel, N. (2012). Impact of organization culture on employee motivation and job performance. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 3(5), 68–73.
- Hajrina, R. A., Mariam, I., & Wijiyanti, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Epigram*, 13(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Paschal, A. O., & Nizam, D. I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 19–26. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Boston.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Wulandari, R. D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. *MUQTASHID*, 1(1), 115–129.