

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Sharah
Darlius

darlius.rintok@gmail.com

Abstrak

Penelitian menggunakan metode sensus, di sebar untuk observasi. Sedangkan data yang digunakan adalah analisis jalur dan diolah dengan program SPSS versi 26 .Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap disiplin kerja, tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, tidak terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, tidak dapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan , terdapat pengaruh langsungdisiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

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

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia perusahaan tidak ada artinya, sebab manusia berperan penting guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Perkembangan bisnis di era modern ini semakin berkembang, berbagai macam perusahaan bermunculan baik perusahaan asing maupun perusahaan lokal. Hal ini disebabkan karena Indonesia merupakan negara yang memiliki pangsa pasar cukup tinggi dan tentunya menguntungkan bagi perusahaan-perusahaan. Jika ditinjau dari masyarakatnya yang mempunyai jiwa konsumtif yang cukup tinggi, wajar saja Indonesia menjadi pasar yang menganjurkan bagi kebanyakan perusahaan asing maupun perusahaan lokal karena masyarakat Indonesia sangat konsumtif.

Perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang begitu luas, namun juga dipengaruhi oleh banyak faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.Pada prosesnya, kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam suatu usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002).

Zainal (2014) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedianan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Zainal (2014) juga mengungkapkan bahwa seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila karyawan yang bersangkutan

konsekuensi, konsisten, taat dasar, serta bertanggung jawab atas tugas yang diajukan kepadanya.

Selain disiplin kerja, hal penting lain yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi. Menurut Athins, Nurwati, & Sinarwaty (2018), organisasi merupakan sistem yang saling memengaruhi, bila salah satu sub sistem rusak, maka akan memengaruhi sub sistem yang lainnya. Sistem dalam organisasi dapat bekerja dengan baik apabila individu di dalamnya melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar. Setiap individu memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda. Seperti halnya manusia, organisasi juga memiliki karakteristik tertentu yang dikenal dengan budaya organisasi.

Tabel 1 :Target Penjualan The Body Shop Januari-Desember 2019

Bulan (2019)	Target Penjualan(Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Pencapaian (%)
Januari	Rp. 80.000.000	Rp.75.950.000	94%
Februari	Rp.75.980.000	Rp.70.680.000	93%
Maret	Rp.77.700.000	Rp.72.320.000	93%
April	Rp.75.450.000	Rp.69.400.000	91%
Mei	Rp.74.650.000	Rp.65.300.000	87%
Juni	Rp.71.150.000	Rp.60.470.000	84%
Juli	Rp.70.350.000	Rp.58.780.000	83%
Agustus	Rp.69.700.000	Rp.55.750.000	79%
September	Rp.68.150.000	Rp.50.400.000	73%
Oktober	Rp.67.780.000	Rp.45.750.000	67%
November	Rp.66.890.000	Rp.40.150.000	60%
Desember	Rp.65.900.000	Rp.35.750.000	54%

Sumber : Hasil olah data the body shop Jakarta 2020

Dari tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa penjualan produk pada PT. Monica Hijau Lestari di tahun 2019 tidak mengalami kenaikan dari target yang ditentukan perusahaan pencapaiannya sebesar 54%. Mulai dari awal bulan Januari sampai dengan bulan Desember realisasi pencapaian nya terus menurun. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan keinginan karyawan PT. Monica Hijau Lestari, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sering terlambat dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan SOP, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Monica Hijau Lestari.
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Monica Hijau Lestari.
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Monica Hijau Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Monica Hijau Lestari.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut kasmir (2016:182) dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Secara sederhana kinerja diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari masing-masing pekerja sesuai dengan target atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periodetertentu.

Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku nyata yang dilakukan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa definisi para ahli di atas dapat disintesikan atau disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang akan dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Sinambela (2016:503) mengemukakan tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategis organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerjatinggi.

Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasitertentu dalam jangka waktu tertentu.

Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins Dan Judge (2015:140), Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna terhadap anggota lainnya.

Menurut Robbins Dan Coulter (2015:51), Budaya organisasi adalah Budaya organisasi nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan tradisi dan prinsip yang mempengaruhi cara bertindak suatu organisasi.

Menurut Schein (2010:18) Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diajarkan untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan budaya organisasi adalah merupakan karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga

membedakan dengan organisasi yang lain.

Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5) faktor yang menentukan terbentuknya Budaya Organisasi sebagai berikut

- 1) Asumsi dasar
Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi dalam organisasi untuk berperilaku.
- 2) Keyakinan untuk dianut
Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengadung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/ perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut
- 4) Pedoman mengatasi masalah
Dalam budaya organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersamaanggita organisasi
- 5) Berbagi nilai
Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang
- 6) Pewarisan
Asumsi dasar dan keyakinan dan dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/ perusahaan tersebut.
- 7) Penyesuaian atau adaptasi
Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut dengan perubahan lingkungan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2015:15) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alatperkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana seseorang bekerja baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Marbaw (2016:92) kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja di ukur melalui seberapa banyak kontribusinya kepada perusahaan.

Menurut Masram (2017:138) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi-fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini dapat disimpulkan tentang hasil dari kerja karyawan yang dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dari diri sendiri dalam meningkatkan

upaya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Rivai dkk (2015:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar merekabersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja yaitu alat informasi yang digunakan oleh manajer kepada pegawai untuk merubah kesadaran mentaati semua peraturan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintetisikan bahwa disiplin adalah kesadaran atau kesediaan orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi untuk menaati segala peraturan perusahaan. Disiplin juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2006), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya. The Liang Gie (2002) mengemukakan, Disiplin adalah suatu keadaan dapat dikatakan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk kepada peraturan dengan senang hati.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong, Rudy S. Wenas (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Terdapat Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2003:181) bahwa tingkah laku manusia timbul karena adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan makin besar kemampuannya untuk menggerakan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan baik fisik, social maupun psikologik. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_2 : Terdapat Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika budaya organisasi yang ada diperusahaan tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan yang ikut meningkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayun Pratiwi, S.Martono (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Herman (2015:38) Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Terdapat Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu bentuk aturan atau tata tertib yang diciptakan oleh manajemen suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, di sepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan, keteraturan dan ketertiban

Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong, Rudy S. Wenas (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₅ : Terdapat Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari beberapa penjelasan melalui teori dan hasil penelitian maka dapat dibangun Kerangka

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan oktober 2020 sampai dengan januari 2020 lokasi yang digunakan untuk pengambilan data dalam pelaksanaan penelitian ini adalah PT Monica Hijau Lestari yang beralamat di Jl. Prof. Dr Satrio, Blok A3 No.5 Bintaro, kec Ciputat, Kota Tangerang Selatan.

Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015:64)

Adapun hipotesis statistic yang akan dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. H₀₁: $\beta \leq 0$ = Diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Monica Hijau Lestari.
H_{a1}: $\beta > 0$ = Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Monica Hijau Lestari.
2. H₀₂: $\beta \leq 0$ = Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Monica Hijau Lestari.
H_{a2}: $\beta > 0$ = Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Monica Hijau Lestari.
3. H₀₃: $\beta \leq 0$ = Diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari.
H_{a3}: $\beta > 0$ = Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari.
4. H₀₄: $\beta \leq 0$ = Diduga tidak terdapat pengaruh Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari.

- H_{a4} : $\beta > 0$ = Diduga terdapat pengaruh langsung dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari.
5. H_{o5} : $\beta \leq 0$ = Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari.
- H_{a5} : $\beta > 0$ = Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monica Hijau Lestari.

Analisis Jalur

Menurut Siswoyo Haryono (2017:83) analisis jalur merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara variabel. Analisis jalur merupakan bentuk terapan analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur atau *path diagram*.

Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Esensi dari analisis jalur adalah didasarkan pada sistem persamaan linear. Analisis jalur berbeda dengan analisis regresi dimana dalam analisis jalur memungkinkan pengujian dengan variabel *intervening*, Kadir (2015: Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

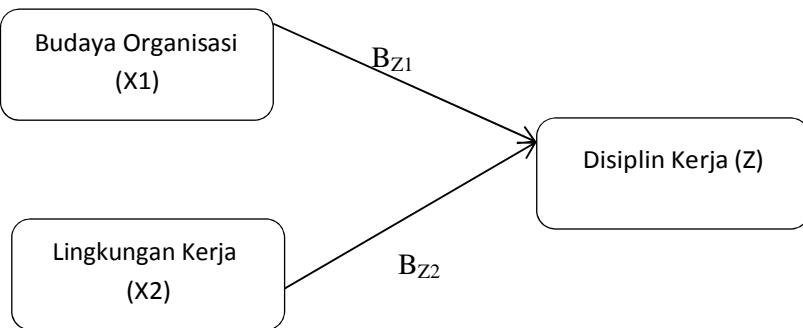
Beberapa manfaat *path analysis* diantaranya untuk:

- Memberikan penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- Membuat prediksi nilai variabel endogen (independen) berdasarkan nilai variabel eksogen (dependen).
- Mengetahui faktor dominan yaitu penentu variabel dependen mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel independen, juga untuk mengetahui mekanisme pengaruh jalur-jalur variabel dependen terhadap independent.
- Pengujian model dengan menggunakan teori *trimming* baik untuk uji reliabilitas dari konsep yang sudah ada maupun konsep baru.

Dalam pengujian analisis jalur ini peneliti akan membagi menjadi 2 struktur penelitian yaitu :

Gambar 1.

1. Substruktural 1



Sumber : Data primer diolah oleh penulis.

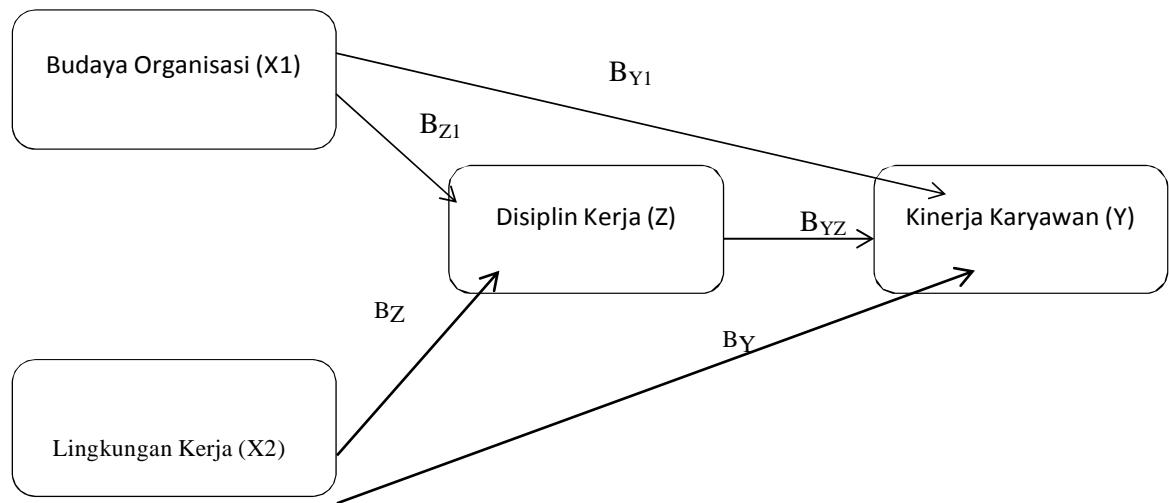
Substuktural 1

Keterangan:

B_{Z1} : Koefisien Beta Jalur Budaya Organisasi ke Disiplin Kerja
 B_{Z2} : Koefisien Beta Jalur Lingkungan Kerja ke Disiplin Kerja.

Gambar 2

2. Substruktural 2



Struktural 1

Tabel 2. Koefisien Korelasi Struktural 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.262 ^a	.068	.048	4.80824	1.464

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Koefisien determinasi (R^2) untuk model 1 (R^2) sebesar 0,068. Sehingga diperoleh error model 1.

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,068 = 0,932$$

Tabel 3. Uji Simultan Struktural 1 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.341	78.170	3.381	.038 ^b
	Residual	2126.964	23.119		
	Total	2283.305			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung = 3,381, p-value = 0,038 < 0,05 atau H_0 ditolak. Dengan demikian secara simultan variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

**Tabel 4.
Uji Partial Struktural 1**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	80.062	10.865	7.369	.000
	X1	.275	.106	2.597	.011
	X2	-.050	.145	-.346	.730

a. Dependent Variable: Z

Dari tabel *Standardized Coefficients* diperoleh berturut-turut :

- $P_{zx1} = 0,262$; t hitung = 2,597; p -value = $0,011/2 = 0,0055 < 0,05$ atau H_0 ditolak, yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- $P_{zx2} = -0,035$; t hitung = -0,346; p -value = $0,730/2 = 0,365 > 0,05$ atau H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Dari analisis ini terlihat bahwa ternyata koefisien jalur P_{zx2} tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan Lingkungan Kerja (X)₂ dari model (*trimming*).

Tabel 5.
Uji Partial Setelah *Trimming*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	77.485	7.872			9.843	.000
X1	.272	.105	.259		2.590	.011

a. Dependent Variable: Z

Dengan diperoleh hasil model pengolahan data setelah *trimming*:
 $P_{zx1} = 0,259$; t hitung= 2,590; p-value=0,011 < 0,05 atau H_0 diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Struktural 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.256 ^a	.066	.035	6.24419	.912

c. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

d. Dependent Variable: Y

Dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,066; Sehingga diperoleh e (*error*) model 2.

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,066 = 0,934$$

Tabel 7.
Uji Simultan Struktural 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249.455	3	83.152	2.133	.102 ^b
Residual	3548.081	91	38.990		
Total	3797.537	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung = 2,133; p-value = 0,102 > 0,05 atau H_0 diterima. Dengan demikian secara simultan, variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8.
Uji Partial Struktural 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	51.692	17.793		2.905	.005
X1	.007	.142	.005	.051	.959
X2	.103	.189	.056	.547	.586
Z	.322	.135	.249	2.376	.020

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel *Standardized Coefficients* diperoleh berturut-turut:

- $P_{yx1} = 0,005$; t hitung= 0,051; p -value= 0,959/2=0,479 > 0,05 atau H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- $P_{yx2} = 0,056$; t hitung= 0,547; p -value= 0,586/2=0,293 > 0,05 atau H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- $P_{yz} = 0,249$; t hitung= 2,376; p -value= 0,020/2=0,01 < 0,05 atau H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari analisis ini terlihat bahwa ternyata koefisien jalur P_{yx1} dan P_{yx2} tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dari model (*trimming*).

Tabel 9. Uji Partial Setelah *Trimming*
Coefficients^a

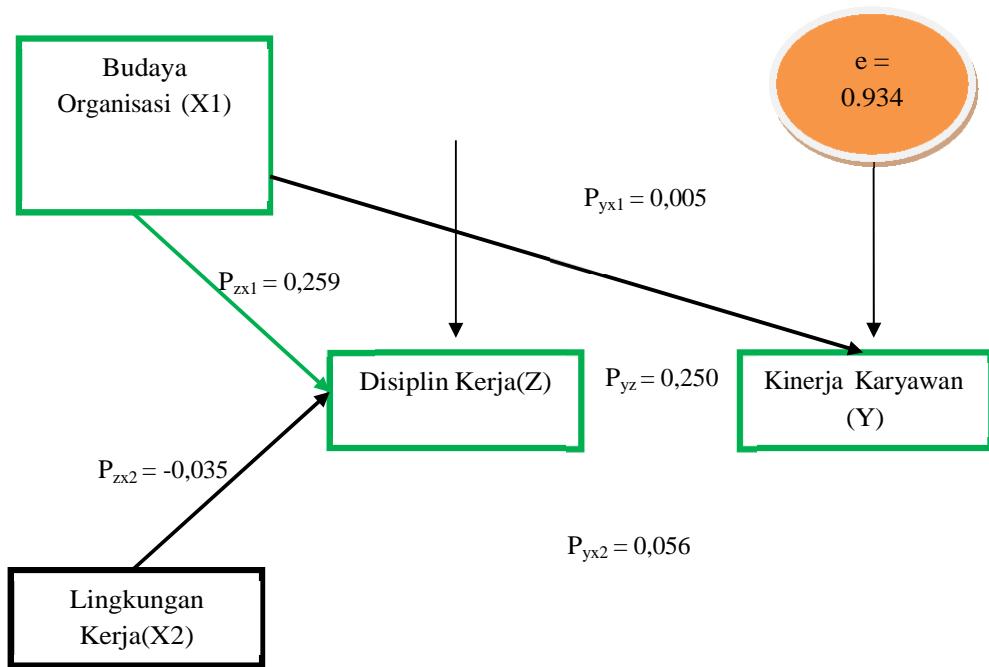
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	57.907	12.683		4.566	.000
Z	.322	.129	.250	2.490	.015

a. Dependent Variable: Y

Dengan diperoleh hasil model pengolahan data setelah *trimming*:

$P_{yz} = 0,250$ t hitung= 2,490; p -value = 0,015 < 0,05 atau H_0 diterima, yang berarti Disiplin Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 3



Tabel 10.
Struktural 2

Pengaruh Langsung Antar Variabel	Koefisien Jalur	thitung	p-value
X1 Terhadap Z	0,259	2,590	0,011
Z Terhadap Y	0,250	2,490	0,015
Pengaruh Tak Langsung Antar Variabel X1 – Z – Y total	$0,259 \times 0,250 = 0,06475$		
Pengaruh Total Tak Langsung	$0,259 + 0,06475 = 0,32375$		

Pembahasan Hipotesis

Berdasarkan data yang didapat dari pengujian hipotesis analisis jalur struktur 1 dan struktur 2 didapatkan hasil pengaruh langsung dan signifikan sebagai berikut:

Hipotesis 1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Disiplin Kerja(Z) Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ maka variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z).

Jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari uji spss

sebesar 0,011. Hal ini berarti nilai sig < 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi(X₁) terhadap Disiplin Kerja (Z).

2 Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari uji spss sebesar 0,730. Hal ini berarti nilai sig > 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja(X₂) terhadap Disiplin Kerja (Z).

Hipotesis 3 Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas Budaya Organisasi (X₁) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas Budaya Organisasi (X₁) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari uji spss sebesar 0,959. Hal ini berarti nilai sig > 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari uji spss sebesar 0,586. Hal ini berarti nilai sig > 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja(X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis 5 Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel *intervening* Disiplin Kerja (Z) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Keputusan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa nilai sig yang diperoleh dari uji spss sebesar 0,020. Hal ini berarti nilai sig < 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh dataprimer yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Monica Hijau Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$
2. Variabel Lingkungan kerja Tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Monica Hijau Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,730 > 0,05$
3. Variabel Budaya Organisasi Tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Monica Hijau Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,959 > 0,05$
4. Variabel Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Monica Hijau Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,586 > 0,05$
5. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Monica Hijau Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$

Saran

Berdasarkan indikator dengan skor terendah 314 pada variabel Kinerja Karyawan yaitu Hasil Kerja Sesuai Tugas, maka perusahaan disarankan setiap organisasi untuk mengontrol setiap karyawannya dan memastikan kembali bahwa setiap tanggung jawab pekerjaan karyawan selesai dengan ketentuan perusahaan. Berdasarkan indikator dengan skor terendah 268 pada variabel Disiplin Kerja yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja, maka perusahaan disarankan untuk mengingatkan kembali kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan nya sesuai dengan aturan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, edy, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PTRefika Aditama
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia :Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja***, Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins,S.P dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi : Jakarta:Salembo Empat Sedarmayanti,2015. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Edison, Anwar, Komariyah. 2018. Manajamen Sumber Daya Manusia Bandung:Alfabeta

JURNAL

- Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong, Rudy S. Wenas 2016 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Suluttenggo Vol.4 No.4September 2016, Hal. 1200 – 1208
- Jerry Marcellinus Logahan & Sherley Marcheline Aesaria 2014. Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja
- Jasman Saripuddin. 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Argo Nusantara medan.
- Widya Parimita & Wendi Hadi Prayuda, Pengaruh Lingkunga Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawam Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi
- Iswahyudi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai
- Fachreza , Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh2018 Volume 2, No. 1, Januari 2018 – 115
- Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh Pengaruh Stres Kerja, BebanKerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP MANADO 2019 Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820
- Fernando Reinhard Tjiabratna, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong 2017 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, Karyawan PT. SABAR GANDA MANADO Vol.5 No.2 Juni

2017, Hal.1570–1580

Abdullah Maruf, 2016, *Manajemen dan Evaluasi Kerja Karyawan*, AswajaPressindi, Yogyakarta.

Adamy Marbawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*, UNIMA Press, Surabaya.