

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBINAAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PETUGAS TEKNIK PELAYANAN TEKNIK PT. XY CIMAHI

Liah Lestari Indah Pratiwi¹, Mochamad Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
liahlestari_21p322@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada Petugas Teknik Pelayanan Teknik PT. XY Cimahi. Fenomena rendahnya kepuasan kerja tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran serta perilaku tidak disiplin seperti keterlambatan dan pulang lebih awal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 42 orang responden, yaitu seluruh petugas teknik di perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif ditetapkan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan. Selain itu, Kepuasan Kerja petugas teknik juga dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi dan pembinaan disiplin. Budaya organisasi yang kuat serta pembinaan disiplin yang konsisten menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pembinaan Disiplin, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and discipline training on employee job satisfaction among Technical Service Officers at PT. XY Cimahi. The phenomenon of low job satisfaction is reflected in high absenteeism rates and undisciplined behavior such as tardiness and leaving early. This study employs a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires administered to 42 respondents, namely all technical officers in the company. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. Quantitative descriptive and associative methods were established for data analysis. The results of the study indicate that both organizational culture and disciplinary training have a positive influence on satisfaction. Additionally, the job satisfaction of technical staff is simultaneously influenced by organizational culture and discipline training. A strong organizational culture and consistent discipline training are important factors in enhancing employee job satisfaction. These findings are expected to provide insights for management in creating a more conducive and productive work environment.

Keywords: Organizational Culture, Discipline Training, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kedisiplinan, sementara kepuasan yang rendah berpotensi menimbulkan absensi tinggi, turn over, serta menurunnya semangat kerja. Oleh karena itu, menciptakan kondisi kerja yang mendukung sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Menurut laporan World Talent Ranking

2024 yang diterbitkan oleh International Institute for Management Development (IMD), Indonesia menempati peringkat ke-46 dari 67 negara. Posisi ini naik satu tingkat dari tahun sebelumnya tetapi masih jauh dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN (Mediana, 2024). Dalam setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi perusahaan karena kinerja dan produktivitasnya sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Yosepa et al., 2020). Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu tetapi juga pada keseluruhan produktivitas perusahaan. Satu dari sekian anak perusahaan yang bergelut di bidang tersebut adalah PT. XY Cimahi. Perusahaan tersebut terindikasi mengalami kepuasan kerja yang rendah terhadap karyawan nya.

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan Petugas Teknik PT. XY Cimahi

Bulan	Mangkir
Januari	6
Februari	5
Maret	9
April	7
Mei	5
Juni	6
Juli	9
Agustus	3
September	15
Oktober	2
November	16
Desember	4
TOTAL	87

Berdasarkan hasil pra survei pada petugas teknik PT. XY Cimahi didapatkan informasi mengenai kepuasan kerja yang dapat dilihat pada data pegawai bulan Januari – Desember Tahun 2023, dimana frekuensi ketidakhadiran petugas teknik Pelayanan Teknik PT. Santosa Asih Jaya selama bulan Januari – Desember Tahun 2023 sebanyak 87 kali. Hal tersebut mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, dimana ketidakhadiran merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Budaya Organisasi Taufiq et al (2021). Menurut Robbins dan Judge (2016) Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang sudah dapat diterima oleh seluruh anggota akan memberikan dampak timbulnya kepuasan kerja pegawai Rusly et al (2021). Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya Robbins dan Judge (2008). Maka, budaya organisasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan karena budaya dapat dijadikan sebagai identitas serta dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi pada Pelayanan Teknik PT. XY Cimahi yakni tercermin dari visi yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun), Budaya cermat dalam melakukan pekerjaan dan budaya menciptakan inovasi terkait pekerjaan demi kemajuan PT. XY Cimahi.

Tabel 1.
Nilai-nilai Budaya Organisasi Petugas Teknik PT. XY Cimahi

No.	Nilai	Keterangan
1	Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2	Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3	Harmonis	Saling peduli dan menghargai perbedaan
4	Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5	Adaptif	Terus belajar dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
6	Kolaboratif	Membangun kerjasama yang sinergis

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jejen selaku Manager di Petugas Teknik PT. XY Cimahi menyatakan bahwa budaya yang dianut belum dapat diikuti oleh semua pegawai seperti menerapkan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ketika berhadapan dengan atasan atau kepada rekan kerja yang mereka anggap harus dihormati. Padahal 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ini berlaku untuk seluruh pegawai dan harus diterapkan ketika bertemu atasan, rekan kerja, bawahan, dan orang diluar organisasi. Selain itu budaya organisasi yang belum terwujud adalah budaya kompeten dan inovasi, dimana pegawai diharapkan mampu memberikan ide, saran, pendapat dan masukan untuk kemajuan Petugas Teknik PT. XY Cimahi. Namun, hal ini belum terimplementasikan dengan baik, beberapa pegawai cenderung pasif dalam memberikan ide serta gagasan mereka. Beberapa pegawai juga dinilai belum cukup teliti dalam menyelesaikan tugas mereka sehingga mereka memerlukan tambahan waktu pengerjaan tugas dan masih terdapat pegawai yang datang terlambat serta pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan. Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja (Hadiwijaya, 2024). Kepuasan pegawai dapat tercermin dari kedisiplinan mereka dalam mentaati semua peraturan yang berlaku di organisasi Inayah & Romah (2021). Peraturan tersebut merupakan nilai serta norma yang telah disepakati oleh seluruh anggota di dalam sebuah organisasi (Ong et al., 2021).

Tabel 3.
Data Keterlambatan dan Cepat Pulang Petugas Teknik PT. XY Cimahi

No	Bulan	Keterlambatan	Cepat Pulang
1	Januari	6	5
2	Februari	7	7
3	Maret	5	6
4	April	10	8
5	Mei	7	8
6	Juni	8	9
7	Juli	9	7
8	Agustus	11	10
9	September	6	11
10	Oktober	10	7
11	November	9	10
12	Desember	11	9
Total		99	97
		196	

Berdasarkan hasil pra survey di Petugas Teknik PT. XY Cimahi, tingkat keterlambatan serta pegawai yang pulang lebih awal selama bulan Januari- Desember 2023 masih cukup tinggi. Pada tabel 3 dapat diketahui frekuensi Petugas Teknik Pelayanan Teknik PT. XY Cimahi yang terlambat dan pulang cepat selama bulan Januari-Desember 2023 sebanyak 196 kali. Selain itu berdasarkan wawancara dengan beberapa petugas teknik Pelayanan Teknik PT. XY Cimahi didapatkan informasi bahwa atasan tidak konsisten ketika memberikan teguran dan sanksi kepada petugas yang melanggar aturan, seperti ketika petugas terlambat saat mengikuti apel pagi, mengenakan pakaian yang tidak sesuai, memakai waktu istirahat lebih dari yang seharusnya, serta pulang lebih cepat. Menurut keterangan petugas, atasan sering mengabaikan perilaku menyimpang tersebut dan membahas lebih lanjut saat dilaksanakannya evaluasi kerja yang diadakan setiap satu bulan sekali. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Dadang diperoleh informasi bahwa tidak ada pelatihan terkait disiplin kerja pada Petugas Teknik Pelayanan Teknik PT. XY Cimahi, baik pelatihan fisik maupun mental spiritual.

METODE PENELITIAN

Populasi digunakan untuk menentukan responden dalam penelitian kuantitatif ini. Populasi penelitian terdiri dari petugas teknik PT. XY yang telah bekerja minimal dua tahun. Sebanyak 42 orang menanggapi survei mengenai Budaya Organisasi, Pembinaan Disiplin, dan Kepuasan Kerja di tempat kerja. Uji reliabilitas dilakukan sebagai alat ukur untuk menguji data. Metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan uji hipotesis melalui interpretasi dari pengolahan SPSS ditetapkan untuk menganalisis data pada kajian ini. Peneliti melakukan survei untuk mengumpulkan data dan informasi pada studi ini dengan memberikan kuesioner kepada para responden. Metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif ditetapkan untuk melakukan analisis terhadap data. Pengujian hipotesis ditujukan untuk menentukan seberapa besar variabel bebas (X) berkontribusi secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y). Temuan pengujian dapat memperlihatkan apakah terdapat penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang dirumuskan.

Tabel 4.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi (X1)	Menurut Robbins dan Judge (2016) 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas
2	Pembinaan Disiplin (X2)	Menurut Saydam (2015:105) 1. Menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai. 2. Menciptakan dan memberi

		sanksi-sanksi bagi pelanggar disiplin
3	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017)
		1. <i>Turnover</i>
		2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja.
		3. Tingkat pekerjaan
		4. Ukuran organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.853	0.304	Valid
	X1.2	0.755	0.304	Valid
	X1.3	0.757	0.304	Valid
	X1.4	0.864	0.304	Valid
	X1.5	0.818	0.304	Valid
	X1.6	0.759	0.304	Valid
	X1.7	0.799	0.304	Valid
	X1.8	0.729	0.304	Valid
	X1.9	0.834	0.304	Valid
	X1.10	0.701	0.304	Valid
	X1.11	0.786	0.304	Valid
Pembinaan Disiplin (X2)	X2_1	0.780	0.304	Valid
	X2_2	0.746	0.304	Valid
	X2_3	0.873	0.304	Valid
	X2_4	0.878	0.304	Valid
	X2_5	0.823	0.304	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0.891	0.304	Valid
	Y_2	0.865	0.304	Valid
	Y_3	0.830	0.304	Valid
	Y_4	0.785	0.304	Valid
	Y_5	0.785	0.304	Valid
	Y_6	0.786	0.304	Valid
	Y_7	0.886	0.304	Valid

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,938	11	Reliabel
Pembinaan Disiplin (X2)	0,878	5	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,926	7	Reliabel

Tabel 5 dan 6 memperlihatkan hasil uji validitas yang diperoleh dari rhitung yang berasal dari korelasi koefisien produk moment. Seluruh pernyataan dalam kuesioner jelas tergolong valid setelah data yang diolah sudah dianalisis karena masing-masing pernyataan tersebut valid. Nilai rhitung lebih tinggi dibandingkan dengan rtabel dengan perolehan (0,304). Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang perlu diukur dapat diukur dengan menggunakan instrumen yang diterapkan untuk menghimpun data dalam studi ini. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel *Reliability Statistics* dapat dianalisis untuk menilai reliabilitas kuesioner. Hal ini dapat diartikan bahwa reliabilitas dari setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner terbentuk ketika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Uji Kolmogorov-Smirnov yang ditetapkan untuk menilai normalitas data, menghasilkan nilai signifikan 0.200 > 0.05. Perolehan ini mengindikasikan bahwa data penelitian ini tersebar secara normal. Lebih lanjut, pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi dan pembinaan disiplin dalam hubungannya dengan kinerja mempunyai nilai VIF dengan angka 1,087 > 0,10. Temuan ini mencerminkan bahwa keterkaitan yang signifikan tidak ditemukan antara variabel-variabel bebas dalam model regresi studi ini, sehingga gejala multikolinieritas tidak ditemukan. Kemudian, uji heteroskedastisitas memperoleh temuan bahwa dalam kaitannya dengan karakteristik budaya organisasi dan pembinaan disiplin, keduanya berdampak signifikan terhadap performa ($p < 0,05$). Temuan ini serupa dengan budaya organisasi dan pembinaan disiplin terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada data yang ditunjukkan dengan angka 0,076 untuk variabel budaya organisasi dan nilai 0,499 untuk variabel pembinaan disiplin.

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-10.080	1.879		-5.366	.000
Budaya Organisasi (X1)	.438	.046	.616	9.557	.000
Pembinaan Disiplin (X2)	.716	.087	.534	8.275	.000

Analisis regresi berganda memperoleh data persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -10.080 + 0,438 X_1 + 0,716 X_2$$

Berikut ini adalah interpretasi dari persamaan regresi berganda:

- 1) Nilai konstan sejumlah -10.080 mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi dan pembinaan disiplin nilainya nol, sehingga menghasilkan variabel kepuasan kerja yang dikuantifikasi sebesar -10.080 satuan.
- 2) Koefisien regresi parsial positif sebesar 0,438 menandakan bahwa variabel budaya organisasi signifikan. Angka ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,438 satuan setiap peningkatan budaya organisasi.
- 3) Variabel pembinaan disiplin memperlihatkan koefisien regresi parsial yang positif dengan nilai 0,716. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja

diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,716 satuan untuk masing-masing kenaikan satu-satuan pembinaan disiplin.

Tabel 11.
Hasil Uji Parsial

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Prob.	Ket
X1	9.557	1.685	0.000	0.000	Berpengaruh
X2	8.275	1.685	0.000	0.000	Berpengaruh

Dari tabel 11 dapat diamati bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel budaya organisasi sebesar $9.557 > 1.685$. Dengan demikian, H_a disetujui sedangkan H_0 ditolak, mencerminkan bahwa lingkungan kerja jarak jauh mempengaruhi kinerja secara positif. Menurut penelitian (Pokhrel, 2024), antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan ditemukan kontribusi yang positif. Kinerja pegawai akan naik jika variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan dan turun jika dihilangkan. Untuk memastikan seberapa besar variabel bebas (X1 dan X2) berkontribusi terhadap variabel terikat (Y) secara simultan, digunakan uji stimulan yang biasa disebut sebagai uji F. Nilai f_{hitung} yang ditemukan dari hasil uji simultan SPSS adalah 111.108. Setelah menghitung bahwa $42-3-1 = 38$ dengan menggunakan f_{tabel} , didapatkan bahwa $38 = 3,244$.

Tabel 12.
Hasil Uji Simultan

Varibel	thitung	ttabel	Sig.	Prob.	Ket
Budaya Organisasi dan Pembinaan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja	111.108	3.245	0.00	0.05	Berpengaruh

Nilai f_{hitung} sebesar $111,108 > 3,245$ (f_{tabel}) dan nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ diperoleh dari perhitungan statistik uji F. Dengan demikian, kajian ini menerima H_a dan menolak H_0 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja intrinsik dan lingkungan kerja non-fisik pada saat yang sama berkontribusi pada kinerja karyawan.

Tabel 13.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922	.851	.843	2.88730

Temuan di atas memperlihatkan bahwa kebiasaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi dan pembinaan disiplin. Pernyataan tersebut didukung oleh perolehan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,851. Dengan demikian, sebesar 85,1% mencerminkan pengaruh variabel budaya organisasi dan pembinaan disiplin terhadap variabel kepuasan kerja. Angka ini mencerminkan bahwa korelasi tersebut tergolong pada kriteria

yang tinggi. Sementara itu, faktor lainnya yang tidak dipertmbangan dalam kajian ini memengaruhi sebanyak 14,9% sebagai sisanya.

SIMPULAN

Bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada petugas teknik PT. XY Cimahi. Selain itu, ditemukan bahwa pembinaan disiplin juga secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada petugas teknik PT. XY Cimahi. Secara simultan budaya organisasi dan pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada petugas teknik Yantek PT. XY Cimahi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadiwijaya, D. (2024). Jurnal Manajemen Bisnis. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 47–56. non-dwnldmgr-download-dont-retry2download
- Mediana. (2024). Daya Saing SDM Indonesia Peringkat Ke-46 dari 67 Negara. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2024/09/19/tingkat-daya-saing-keahlian-sumber-daya-manusia-indonesia-peringkat-ke-46-dari-67-negara-di-dunia>
- Mulyandi, Rachman., & Rusly, Anthony. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformatio*. 2(6).
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.. (2016). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Saraswati dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Taufiq, A., Isyandi, I., & Maulida, Y. (2021). the Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Knowledge Management, Work Discipline, and Work Environment on Employee Satisfaction Pbec Eye Hospital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 48–61. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v10i1.251>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>