

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA (Dc BALI)

Putu Pradiva Putra Salain¹

I Nyoman Resa Adhika²

I Gede Rihayana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar
Jl. Kamboja No. 11A, Dangin Puri Kangin, Denpasar Utara, Bali 80233

Email : divasalain@unmas.ac.id

Abstrak- Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali). Fenomena yang dominan dalam penelitian ini ada pada persepsi karyawan terkait adanya kebiasaan baru dalam bekerja di masa pandemi covid-19 serta beberapa fenomena lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu pelatihan yang belum maksimal serta sikap disiplin dari karyawan dalam bekerja. Fokus objek pada penelitian ini adalah budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Slovin, dimana sampel menggunakan 83 karyawan. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali), Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali) serta Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali).

Kata kunci : Budaya Organisasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract- This study aims to determine the effect of organizational culture, training and work discipline on employee performance at PT. Tirta Investama (Dc Bali). The dominant phenomenon in this study is employee perception regarding new habits in working during the COVID-19 pandemic and several other phenomena related to employee performance, namely training that has not been maximized and the disciplined attitude of employees at work. The focus of the object in this study is organizational culture, training and work discipline on employee performance with the population used is all employees of PT. Tirta Investama (Dc Bali). Determination of the sample in this study using the Slovin approach, where the sample used 83 employees. The technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Tirta Investama (Dc Bali), Training has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Tirta Investama (Dc Bali) and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Tirta Investama (Dc Bali).

Keywords : Organizational Culture, Training, Work Discipline and Employee Performance.
PENDAHULUAN

Organisasi bisnis di dalam pencapaian tujuannya memerlukan beberapa hal yang menjadi fokus pengembangannya untuk dapat memberikan produktivitas yang baik dengan melihat hasil kinerja karyawan sebagai sebuah indikator penting untuk mencapai target organisasi tersebut. Menurut Gondokusumo (2005: 72), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Robbins (2018:247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna Bersama.

Selain budaya organisasi, faktor yang juga mempengaruhi pencapaian

satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Sofyandi (2018: 113), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu.

Selain budaya organisasi dan pelatihan, disiplin kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2017:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

PT. Tirta Investama (Dc Bali) ini bergerak di industri air mineral dalam kemasan (AMDK). Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali) belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa kendala dalam implementasi kebijakan terkait budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja.

Fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi salah satunya yaitu dimana saat masa pandemi *Covid-19* banyak budaya organisasi yang berubah terutama kebiasaan kerja yang dahulu tidak mengutamakan menggunakan masker sebagai hal yang prioritas dan saat ini diwajibkan menggunakan masker pada setiap operasional kerja di perusahaan untuk mencegah kluster penyebaran baru *Covid-19*, namun kenyataannya ada beberapa karyawan yang masih

kinerja karyawan adalah faktor pelatihan. Pelatihan merupakan salah

rendah kesadarannya untuk mematuhi protokol Kesehatan, hal lain terkait pelatihan yang berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan terhadap 25 orang karyawan menemukan fenomena bahwa dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak semua karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dengan baik sehingga persepsi karyawan terhadap kebijakan mengenai operasional kerja berbeda karena tidak diimbangi dengan pelatihan serentak kepada karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain dimana disiplin kerja salah satunya bisa dilihat dari ketaatan bawahan terhadap atasan, dimana ada beberapa karyawan berperilaku tidak sesuai dengan yang di harapkan sehingga karyawan tersebut sering memperoleh teguran dan ada beberapa karyawan yang lebih memilih tidak masuk kerja jika ada kegiatan pribadi yang tidak bersifat prioritas.

METODE

Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Tirta Investama (Dc Bali)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali) sebanyak 500 orang. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu (Sugiyono,2017:137). Maka dari itu jumlah sampel dicari dengan menggunakan Rumus Slovin yang disusutkan menjadi 83 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer penelitian ini diperoleh melalui :

- a. Observasi yaitu cara untuk memperoleh data yang akurat dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian, dalam hal ini adalah PT. Tirta Investama (Dc Bali)
- b. Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung beberapa karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali) berkaitan dengan budaya organisasi, pelatihan, disiplin kerja.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan *Skala Likert* dengan membagikannya keseluruhan karyawan yang dijadikan sampel.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi berbagai data tentang gambaran umum, sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi di PT. Tirta Investama (Dc Bali).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.722	1.196		.154
	X1	.386	.090	.324	.000
	X2	.309	.064	.353	.000
	X3	.298	.064	.352	.000
Adjust R Square = .691					
F Tabel = 61.986 Sig. = 0.000					
a. Dependent Variable: Y					

Hasil analisis memberikan informasi bahwa:
 $a = 1,722$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja atau sama dengan nol maka skor kinerja karyawan sebesar 1,722

$b_1 = 0,386$, artinya apabila pelatihan dan disiplin kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor budaya organisasi (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y).

$b_2 = 0,309$ artinya apabila budaya organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor pelatihan (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y).

$b_3 = 0,298$ artinya apabila budaya organisasi dan pelatihan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor disiplin kerja (X_3) akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada hubungan bebrlawanan, dimana jika budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi kinerja karyawan karyawan di PT. Tirta Investama (Dc Bali) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,278 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pelatihan kinerja karyawan karyawan di PT. Tirta Investama (Dc Bali) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,791 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Tirta Investama (Dc Bali) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,666 serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali) hal ini dilihat dari kebijakan perusahaan dalam menekankan pada karyawan mengenai kebiasaan baru yang harus di taati dan menjadi pedoman dalam bekerja.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Tirta Investama (Dc Bali), hal ini dilihat bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang tinggi bagi peningkatan keahlian karyawan dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan dan menghadapi persaingan pasar.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali), hal ini memiliki makna bahwa disiplin karyawan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berkaitan dengan *reward* dan *punishment*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Diharapkan agar karyawan selalu bisa berbaur dengan karyawan lainnya untuk meningkatkan rasa solidaritas di dalam perusahaan.
2. Diharapkan dalam penentuan sikap dan keterampilan instruktur / pelatih, sesuai dengan dengan keinginan karyawan agar kedepannya karyawan tidak merasa bosan saat mengikuti pelatihan.
3. Diharapkan kedepannya karyawan agar selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan untuk menghindari kecelakaan saat bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dengan berbagai keterbatasan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya lebih dalam mengkaji perihal pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam pengembangan model penelitian yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih diucapkan kepada karyawan pada PT. Tirta Investama (Dc Bali) yang telah bersedia sebagai responden dalam penelitian ini, karena kepentingan kerahasiaan data responden, peneliti tidak bisa menulis nama-nama terkait dengan responden penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Khaerul. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ishanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Kalijaga. Yogyakarta*.
- Burhanuddin. 2018. *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah) *SKRIPSI*. Diss. UIN Raden Intan Lampung.
- Fendi, Nurcahyono. 2018. Pembangunan Aplikasi Penjualan Dan Stock Barang Pada Toko Nuansa Elektronik Pacitan. *Jurnal Manajemen*.
- Gibson. 2018. *Organization: Prilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 23.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar, 2017. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hamzah. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT Bumi Aksara)
- Hartatik. 2017. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiany, Hapsari Dyah. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

- Diss.* Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Ilyas, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawati, Nita. 2017. Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. *Skripsi* Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Jatiliksono, Raditya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Yogyakarta*.
- Kumara , Edy. I Wayan Sutya dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 5, n. 3, apr. ISSN 2302-8912.
- Latham, Gary P, dan E.A. Locke. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. The Academy of Management Review
- Littlejohn, Stephen W & Karen A. Foss. 2017. *Teori Komunikasi*, edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika
- Lunenburg, C. Fred. 2017. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University *International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. 2017. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nawawi, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Nimran, Umar. 2017. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Noviantoro, Djatmiko. 2018. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk. Medan). *Tesis* Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Prawatya, Dipta Adi, and Susilo Toto Rahardjo. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi. *Diss.* Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2017. *Manajemen Perkantoran*, CV Alfabeta Bandung.
- Rachmawati, Yeni, dkk. 2017. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia TK*. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky, S. Achmad. 2017. *Sistem Manajemen Kenerja*. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Saputra, Toni. (2016) Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International Di Yogyakarta. *Skripsi thesis*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta