

PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT LAPI LABORATORIES CIKANDE SERANG

Ade Fauji¹, Nunung Faujiah²

^{1,2} Universitas Bina Bangsa

Corresponding Email: adefauji1@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a key factor in achieving organizational goals. The shape and purpose of the organization or company is to make employees have high work motivation so that employee performance is better, this is supported by organizational culture and work discipline factors. This study aims to determine the effect of the characteristics of organizational culture and work discipline on employee performance through motivation as an intervening variable at PT. Lapi Laboratories Cikande Serang. The research method uses a correlational quantitative method. The sampling technique used is a non-probability sampling method and uses a saturated sample with a population of 75 respondents, and data is managed using SmartPLS software version 3.2.9. Based on the results of testing the hypothesis there is no direct effect of organizational culture and work discipline on employee performance, and work motivation can be an intervening variable in the indirect relationship between organizational culture and work discipline on employee performance.

Keywords: *Characteristics of Organizational Culture, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi bentuk dan tujuan organisasi atau perusahaan yaitu membuat agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar kinerja karyawan semakin baik, hal tersebut didukung dengan faktor karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT. Lapi Laboratories Cikande Serang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif korelasional teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *non-probability sampling* dan menggunakan sampel jenuh dengan populasi sebanyak 75 responden, dan data dikelola menggunakan software smartPLS versi 3.2.9. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak terdapat pengaruh langsung karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung antara karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Karakteristik budaya organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan Strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi, kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang.

Dalam kinerjanya, hasil wawancara kepada karyawan penyebab kinerja karyawan yang menurun tersebut karena faktor karakteristik karakteristik budaya organisasi yang kurang baik dalam lingkungannya, para karyawan masih sangat tidak memperdulikan kondisi perusahaan agar lebih maju dan rata – rata para karyawan bekerja hanya formalitas dalam pekerjaannya tanpa ada rasa ingin membangun perusahaan agar lebih baik, budaya tersebut karena pihak manajemen perusahaan pun tidak memberikan hal – hal yang positif kepada karyawan agar dapat merubah karakteristik karakteristik budaya organisasi yang buruk tersebut agar menjadi lebih baik agar segala tujuan yang diharapkan perusahaan menjadi terwujud.

Disiplin kerja pada karyawan masih terbilang sangat rendah, masih banyaknya para karyawan yang datang tidak tepat waktu dan seringkali datang diwaktu yang mepet dalam jam kerja, hal tersebut tidak disadari didukung oleh HRD perusahaan yang sering telat dalam masuk jam bekerja, sehingga para karyawan mengikuti kebiasaan buruk tersebut dan HRD perusahaan pun terasa malu untuk menegur karyawan karena sendirinya kurang disiplin dalam perihal waktu, tidak jarang para karyawan tidak masuk bekerja dan membuat surat keterangan palsu dari dokter untuk menjadi formalitas untuk tidak masuk dalam bekerja, yang seharusnya pihak manajemen harus bertindak tegas perihal permasalahan kedisiplinan kepada karyawan.

Motivasi merupakan faktor terpenting bagi seluruh permasalahan – permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut, kurangnya motivasi yang diberikan pihak manajemen perusahaan, serta tingkat kedisiplinan HRD yang kurang baik dalam pencontohan kepada karyawan – karyawan nya tersebut tidak disadari hal itu menjadi faktor motivasi karyawan agar menjadi lebih baik lagi, ketika seorang pimpinan melakukan kesalahan sekecil apapun menjadi faktor pembanding kepada seluruh karyawan – karyawannya untuk menjadi panutan seorang karyawan.

Berdasarkan teori ahli tentang kinerja karyawan menurut Handoko Hani (2018), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Karakteristik budaya organisasi menurut Luthan F (2018), diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

organisasi sehingga anggota organisasi selalu merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain.

Disiplin kerja didefinisikan menurut Notoatmodjo (2018), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma. Dan motivasi kerja menurut Salito Sarwono (2018), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menentukan hipotesis yaitu:

- H1 : diduga karakteristik karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022
- H2 : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022
- H3 : diduga karakteristik karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022
- H4 : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022
- H5 : diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022
- H6 : diduga karakteristik karakteristik budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022
- H7 : diduga disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT Lapi Laboratories Cikande Serang Tahun 2022

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan, dengan bantuan kuisisioner. Untuk memperoleh data dibutuhkan hasil dari kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Lapi Laboratoris, dengan jumlah karyawan 75 orang dan dijadikan sebagai populasi penelitian dan sample ditentukan menggunakan metode sampling jenuh, maka sample yang ditemukan sebesar 75 orang. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu salah satu penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian ini mengkaji efek empat variabel, yang terdiri dari dua variabel

bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu Karakteristik budaya organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), variabel intervening yaitu Motivasi Kerja (Z), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Setiap variabel memiliki indikator-indikator untuk menentukan instrumen yang digunakan pada kuesioner. Untuk variabel kinerja karyawan memiliki 5 (lima) indikator, variabel karakteristik budaya organisasi 5 (lima), variabel disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator, variabel motivasi kerja memiliki 5 (lima) indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi R-Square

R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen apakah terdapat pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* kecil = 0,19, sedang = 0,33, besar = 0,67. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.3.9* diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai R-Square		
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0.836	0.832
Kinerja Karyawan (Y)	0.887	0.882

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-Square* motivasi kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,836 > 0,67 dan kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,887 > 0,67. Maka dapat dinyatakan efek variabel independen terhadap variabel laten dependen berefek atau berpengaruh besar.

Hasil Pengujian Hipotesis Efek Secara Langsung

Pengujian hipotesis efek secara langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H1, H2, H3, H4, dan H5. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing-masing hipotesis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Path Coefficients

	Original Sample	T Statistics	P Values
Karakteristik budaya organisasi Ins -> Kinerja Karyawan	0,081	0,817	0,415
Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0,415	1,708	0,088
karakteristik budaya organisasi Ins -> Motivasi	-0,317	4,411	0,000
Disiplin kerja -> Motivasi	1,160	18,331	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,488	2,632	0,009

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) memiliki nilai T-statistik sebesar $0,817 < 1,96$ Ha ditolak, hipotesis kedua (H2) memiliki nilai T-statistik $1,708 < 1,96$ Ha ditolak, hipotesis ketiga (H3) memiliki nilai T-statistik $4,411 > 1,96$ Ha diterima, hipotesis keempat (H4) memiliki nilai T-statistik $18,331$ Ha diterima, dan hipotesis kelima (H5) memiliki nilai T-statistik $2,632 > 1,96$ Ha diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Efek Secara Tidak Langsung

Pengujian hipotesis efek secara tidak langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H6 dan H7. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing-masing hipotesis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Specific Indirect Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Karakteristik budaya organisasi Ins -> Kinerja Karyawan -> Motivasi	-0.155	2.163	0.031
Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan -> Motivasi	0.566	2.606	0.009

Sumber : *Output SmartPLS 3.3.9* (2022)

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) memiliki nilai T-statistik sebesar $2,163 > 1,96$, dan hipotesis ketujuh (H7) memiliki nilai T-statistik sebesar $2,606 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, tentang pengaruh karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Lapi Laboratories Cikande Tahun 2022. Peneliti mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis secara langsung menunjukkan karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Peneliti juga

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

menyimpulkan untuk pengujian secara tidak langsung karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, maka dapat dikatakan motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening pada hubungan tidak langsung antara karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil yang ditemukan, peneliti memberikan beberapa saran kepada perusahaan dan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan karakteristik budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Disarankan kepada pimpinan agar lebih meningkatkan standar-satandar kerja dan interaksi langsung kepada karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan guna mencapai motivasi kerja yang baik sehingga peran karyawan itu sendiri dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuannya dan dapat mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan.

Pemimpin perlu peran serta karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan cara mengajak atau mengikutsertakan karyawan dalam rapat secara rutin, meminta saran dan masukan dari karyawan. d. Pada kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan-karyawan yang berprestasi yaitu dengan memberikan penghargaan, bonus, hadiah atau promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

Dan untuk saran pada peneliti selanjutnya disarankan dapat dijadikan acuan atau bahan rujukan, tanpa melupakan nilai dari keasliannya, dalam penelitian bidang ilmu manajemen konsentrasi sumber daya manusia khususnya penelitian mengenai pengaruh karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di pt lapi laboratories cikande serang tahun 2022

Daftar Pustaka

- Fauji, Ade. 2022. *Modul Pelatihan Aplikasi & Interpretasi SmartPLS 3.3.3*.
- Hani Handoko. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE
- Husein Umar. 2018. *Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Luthan F. 2018. *Organizational Behavior*. The McGraw-Hill Coompanies, Inc.
- Malayu Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE
- Rivai Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Rozi, Achmad. 2018 *Perilaku Keorganisasian*. Serang : Desanta Publisher
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* Bandung : Mandar Maju
- Sofyandi Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Wahyudi Bambang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Jurnal :

Atika Hilda Kusumawardhani (2020) *Pengaruh Dukungan Kerjasama Tim Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Issn 2392 – 3328*, Jurnal Vol. 03 No. 01 2020 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Farizi Muhammad Almubaroq (2019) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas ISSN 1421 – 3221 Jurnal, Vol. 02 No. 04 Tahun 2019

Junaidi (2018) *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Banjarmasin* Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11

Okta Dimas Ardiansyah (2020) *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)* Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Silvani Eva Lawasi (2017) *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang* Vol 05 No 1 2017