

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review

Fayruz Niken Aqilla^{1*}, Lenih², Nandina Febiani³, Siska Amelia⁴, Tri Diana Sari⁵
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
fnikenaqila@gmail.com^{1*}

Received 12 November 2023 | Revised Desember 2023 | Accepted 12 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari lima jurnal ilmiah yang relevan sebagian besar budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil penelitian yang kontradiktif. Hasil penelitian kelima menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan organisasi yang diteliti.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance. Based on the findings from five relevant scholarly journals, most studies indicate that both organizational culture and work discipline significantly affect employee performance. However, there are contradictory research results. The fifth study suggests that organizational culture does not have a significant influence on employee performance, while work discipline has a positive and significant impact. These results indicate that the influence of these variables may vary depending on the context and the organization under study.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi pada saat ini banyak terjadi perubahan di berbagai bidang, termasuk perubahan dalam organisasi atau Perusahaan. Perusahaan harus familiar terhadap perkembangan teknologi, artinya sumber daya manusia di dalam Perusahaan pun ikut terpengaruhi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara efektif dalam meraih tujuan suatu organisasi atau Perusahaan.

Kinerja karyawan telah menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Organisasi yang berhasil mengejar peningkatan kinerja karyawan seringkali menghadapi tantangan kompleks, yang melibatkan berbagai aspek, termasuk budaya organisasi dan disiplin. Mangkunegara (2016:9), "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan". Menurut Robbins (2016:260), "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan".

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan manajemen kinerja Noe et al dalam M Syamsul Ma'arif dan Lindawati Kartika (2021:11): 1) Tujuan administratif, yaitu terkait dengan pemanfaatan informasi dari evaluasi kinerja manajemen dalam berbagai keputusan administratif, seperti penentuan gaji dan promosi; 2) Tujuan pengembangan, tujuan ini menekankan pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan efektivitas mereka dalam pekerjaan. Ketika karyawan tidak memenuhi ekspektasi, manajemen kinerja mencari data untuk mendukung pengembangan kemampuan mereka; dan 3) Tujuan strategis, sistem manajemen kinerja harus mengaitkan aktivitas karyawan dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan cara ini, saat strategi perusahaan diterapkan, umpan balik dari sistem dapat memaksimalkan kelemahan karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan strategis, sistem harus dapat beradaptasi. Hal ini disebabkan oleh perubahan tujuan dan strategi perusahaan yang akan memerlukan penyesuaian dalam kebiasaan dan karakteristik karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor personal atau individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Selain itu budaya organisasi dan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya organisasi berhubungan dengan sikap dan Tindakan seseorang di dalam organisasi, apabila didalam organisasi tersebut terdapat budaya organisasi yang memberatkan dan membuat anggota dalam organisasi tidak nyaman maka hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2018:2), budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah ada dalam organisasi, disepakati, dan diikuti oleh anggotanya sebagai panduan untuk perilaku dan penyelesaian masalah organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (2014:256), budaya organisasi adalah sistem yang dimengerti bersama dan dianut oleh anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Dari kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang dianut dan dimengerti bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi ini menjadi pedoman untuk perilaku dan penyelesaian masalah dalam organisasi, serta membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi menciptakan identitas dan karakteristik khas yang memengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi, bekerja, dan mengambil keputusan.

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang mendasari tindakan dan interaksi dalam suatu organisasi. Menurut Hari Sulakso, (2015: 7) menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko; 2) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail; 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan- keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi; 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu- individu; 6) Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai; dan 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini

adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Di sisi lain, disiplin karyawan mencakup tingkat komitmen, tanggung jawab, dan penegakan aturan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Budaya organisasi yang positif, yang mendorong kerja sama, inovasi, dan penerapan nilai-nilai yang kuat, telah terbukti berdampak positif terhadap motivasi dan keterlibatan karyawan. Selain itu, disiplin karyawan yang kuat, yang mencakup ketaatan terhadap aturan, tata krama, dan pemahaman tugas, telah terkait erat dengan pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Afandi (2018: 11) pengertian “disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati 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, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercemin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan mengikat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh karyawan di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh karyawan instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah: 1) Disiplin Preventif, yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan; 2) Disiplin Korektif, adalah disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan dan 3) Disiplin Progresif, yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Afandi (2018: 12) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai.

Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental karyawan. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan.

Hubungan antara Disiplin dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara Disiplin dan Kinerja Karyawan. Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pada setiap individu karyawan dalam suatu perusahaan/lembaga. Semakin baik organisasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mengatur hubungan peranan kerja yang efektif dan efisien dalam membantu suatu terwujudnya suatu instansi atau perusahaan. Oleh karena, itu suatu instansi dituntut untuk lebih memperhatikan kualitas. Sumber Daya Manusia yang dimiliki dengan memberikan kebutuhan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks. Budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi, telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam memengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan. Di sisi lain, disiplin karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya memainkan peran utama dalam mencapai hasil kerja yang tinggi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yang melibatkan serangkaian langkah dalam pengumpulan informasi dari artikel dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Langkah pertama adalah mencari literatur yang berkaitan dengan penelitian sebelumnya. Setelah itu, dipilih penjelasan yang sesuai dengan topik penelitian, dan hasil penjelasan dari artikel dan jurnal ilmiah relevan dicatat. Akhirnya, data tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi risiko yang mungkin terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chyntia Hanny dan I Gede Adiputra (2020), ditemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multikarya Sarana Perkasa. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nike Ningsih Purnama Sari (2017) juga menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Susanti (2019) di Klinik Tumbuh Kembang Yamet, ditemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, dan Muh. Haerdi Syahnur (2020), ditemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lalu dalam penelitian yang dilakukan oleh Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, Muh. Haerdi Syahnur (2021), ditemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP SWM Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan. Namun, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP SWM di Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan.

Dari hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagai besar budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Literatur review ini menyoroti pentingnya budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal dan memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajer sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam mengelola budaya organisasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran akan pentingnya elemen-elemen ini dalam mencapai tujuan organisasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis yang lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan dilakukannya literature review dari 5 jurnal yang sudah di tinjau maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil penelitian yang kontradiktif. Hasil penelitian kelima menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan organisasi yang diteliti. Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian menunjukkan kompleksitas dalam hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dan menggaris bawahi pentingnya konteks dan variabel tambahan dalam memahami pengaruh ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Magetan: Deepublish.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Jakarta: Prenadamedia Group

- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamenia Group
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, Fauziah. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Jatilaksono, R. S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(6), 588-603.
- Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.
- Ningsih, Nike Purnama Sari (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2
- Sumadhinata, Y. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung, *Journal & Proceeding Unsoed*. 8(1), 1-13.