

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal

Muhammad Hafid Budi Prasetya¹, Hesty Prima Rini^{2*}

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia
18012010177@student.upnjatim.ac.id¹, hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id^{2*}

Submitted: 21st June 2023 | **Edited:** 13th Oct 2023 | **Issued:** 01st Dec 2023

Cited on: Prasetya, M. H. B., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 417-422.

Abstract

The research aims to examine the factors that influence the perception of organizational support and work discipline on the performance of PT Yuwana Karya Catur Manunggal employees. The selected population is employees from PT Yuwana Karya Catur Manunggal with a total sample calculation of 45 respondents. The data collection method uses survey methods and Smart-PLS as data analysis tools. The results of the study found that the perception of organizational support and work discipline contributed a significant influence on the performance of PT Yuwana Karya Catur Manunggal employees, where the better the company's support for employee performance, the better it can produce better performance from employees. Work discipline also contributes a significant influence where the better the work discipline of employees, the better the performance produced by employees for the company.

Keywords: Employee Performance; Perceived Organizational Support; Work Discipline

Abstrak

Penelitian bertujuan dalam menelaah faktor yang berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. Populasi terpilih ialah karyawan dari PT Yuwana Karya Catur Manunggal dengan total perhitungan jumlah sampel 45 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dan Smart-PLS sebagai alat analisis data. Hasil penelitian terdapat bahwa persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja menyumbang pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal, yang mana semakin baik dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan maka dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik dari karyawan. Disiplin kerja juga menyumbang pengaruh yang berarti yang mana semakin baik disiplin kerja dari karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Persepsi Dukungan Organisasi

PENDAHULUAN

Tenaga dan pikiran yang berakar dari sumber daya manusia menjadi kekuatan dasar berdirinya suatu bentuk organisasi maupun badan usaha, melalui kinerja kerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Bukhari dan Pasaribu (2019) memahami kinerja yang lebih tinggi mengandung intisari peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas atas penyelesaian serangkaian tugas yang dilimpahkan kepada seorang karyawan. Faktor kinerja besar dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi. Dalam organisasi, interaksi sosial biasa terjadi dalam konteks antar individu, maupun dengan organisasinya. Persepsi ini mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menimbang kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Faktor lain turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan adalah faktor kedisiplinan yang memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan tugas para karyawan (Sedarmayanti, 2007). Sinambela (2016) mengungkapkan disiplin sebagai bentuk ketaatan pada aturan atau perintah yang diyakini organisasi. Disiplin kerja sebagai acuan sikap dalam pendistribusian kewajiban yang diterima seseorang, sehingga disiplin seringkali menjadi tolak ukur kualitas kerja karyawan dalam perusahaan (Ardhiansyah,dkk. 2021).

PT Yuwana Karya Catur Manunggal berlokasi di Perum. Makarya Binangun, Jl. Dewi Sartika Barat Blok D.6 Waru Sidoarjo yang bermula dari berkembangnya CV. Yuwana Karya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pengadaan barang sejak tahun 1989. Selanjutnya, perusahaan terus tumbuh pada tahun 2006 dan perlahan beralih pada bidang General Kontraktor, Renovasi dan Perawatan Gedung, Elektrikal dan Mekanikal.

Dalam pelaksanaan proyek yang dikerjakan oleh PT Yuwana Karya Catur Manunggal, penulis mendapat data berupa jumlah proyek yang telah dikerjakan oleh PT Yuwana Karya Catur Manunggal dan jangka waktu pengerjaan tiap proyeknya. Menurunnya kinerja karyawan bagian proyek PT Yuwana Karya Catur Manunggal dapat diindikasikan melalui jumlah proyek yang mengalami keterlambatan penyelesaian dari total waktu pengerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini banyak dikeluhkan oleh mayoritas karyawan sebab jumlah proyek yang diberikan perusahaan dirasa terlalu besar dan berat untuk dirampungkan dalam jangka waktu satu tahun. Para karyawan berharap hal ini dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan terkait kebijakan penetapan proyek yang akan dikerjakan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal, terdapat beberapa fenomena yang menggambarkan situasi kerja kurang kondusif dan suportif antara perusahaan terhadap para karyawan. Sebagai contoh, jadwal yang telah mendekati penyelesaian proyek seringkali mendapat kritik dan protes mendadak dari atasan, sehingga kerap kali mengakibatkan keterlambatan penyelesaian proyek. Beberapa pekerjaan yang mengharuskan para karyawan untuk lembur nyatanya tidak mendapat imbalan kompensasi uang lembur. Para karyawan juga mengeluhkan bahwa atasan kurang sigap dalam melakukan perencanaan.

Hal ini jelas menurunkan produktivitas kerja dimana karyawan merasa kurangnya perhatian atasan dalam memperhatikan lingkungan kerja yang sehat. Fenomena yang terjadi selanjutnya dapat menjadi indikasi kurangnya persepsi

dukungan organisasi, yang mana mempengaruhi kinerja dari karyawan yang cenderung bekerja tidak dengan sepenuh hati.

Berdasarkan data absensi karyawan, masih sering terlewatnya tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan tanpa sebab yang jelas. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, praktiknya tidak dapat berjalan baik di dalam lingkungan perusahaan. Dalam penelitian milik Fregrace M.P (2019) disebutkan bahwa disiplin kerja besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai, sehingga seorang karyawan dengan disiplin yang baik dipercaya memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

LANDASAN TEORI

Persepsi Dukungan Organisasi

Segala sesuatu yang berkaitan dengan persepsi karyawan yang menyatakan besaran perhatian, kontribusi, keterikatan organisasi dalam menghargai kesejahteraan karyawan (Eisenberger dan Rhoades, 2002). Besaran persepsi diukur melalui indikator terukur menurut (Eisenberger dan Rhoades, 2002) sebagai berikut: (1) Keadilan, (2) Dukungan Atasan, (3) Penghargaan, (4) Kondisi Kerja.

Disiplin Kerja

Bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2009). Menurut Agustini (2011) indikator - indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada atasan, (3) Kesadaran bekerja, (4) Tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Doni Juni Priansa 2016). Kinerja sebagai perwujudan atas bakat atau kemampuan itu sendiri. Robbins (2006) menyatakan 3 indikator kinerja adalah: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan Waktu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal dengan jumlah sampel 45 responden. Perolehan data didapatkan dari kuesioner berupa Google Form disebarikan secara online, dimana berisi beberapa pernyataan terkait dengan penelitian. Metode analisis data penelitian ini adalah dengan metode PLS (Partial Least Square) dengan SmartPLS.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

Tabel 1. Composite Reliability

Variabel	Nilai Reliabilitas
Persepsi Dukungan Organisasi	0,938
Disiplin Kerja	0,956
Kinerja Karyawan	0,928

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 2. R-Square

	R Square
Kinerja Karyawan	0,655

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja varian sebesar 65,5%. Sedangkan sisannya sebesar 34,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain persepsi dukungan organisasi dan disiplin kerja)

Tabel 3. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Persepsi Dukungan Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,424	0,447	0,184	2,306	0,022
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,401	0,381	0,198	2,023	0,044

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,424 dan nilai T-statistic sebesar 2,306 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, atau P Value $0,022 < 0,05$, maka Signifikan (positif). Artinya semakin baik dukungan yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,401 dan nilai T-statistic sebesar 2,023 lebih besardari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, atau P Value $0,044 < 0,05$, maka Signifikan (positif). Artinya semakin baik disiplin kerja dari karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi dukungan organisasi karyawan PT Yuwana karya Catur Manunggal memiliki kontribusi terbesar pada aspek pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan finansial yang terdapat pada PT Yuwana Karya Catur Manunggal kepada karyawan mencakup pemberian bonus pekerjaan, uang lembur, dan pemberian tunjangan hari raya memberikan kontribusi yang berarti pada kinerja. Yang mana ketika aspek pemberian penghargaan terus

diperhatikan, akan memicu karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dirasa oleh karyawan kurang layak maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan. Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal merasa bahwa penghargaan kepada karyawan merupakan faktor yang mana sangat memicu atau memotivasi akan semakin baiknya kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Neny Hendari, dkk (2022), Ferdy Afandy (2019), Margareta dan Tutik Winarsih (2020), Indri Adella Damayanti dan Herison Purba (2019), yang mana mendukung bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan efek yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal, disiplin kerja memiliki keterikatan besar mengacu pada rasa tanggung jawab dari karyawan akan pekerjaan. Menurut Agustini (2011) tanggung jawab yang mana bagian dari disiplin kerja ialah bagaimana karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas hasil kerja yang mereka berikan terhadap perusahaan, maka apabila semakin baik rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal seperti mengerti seberapa penting tugas yang harus ia selesaikan dan juga mematuhi peraturan yang diterapkan maka akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja yang sangatn baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Neny Hendari, dkk (2022), Ferdy Afandy (2019), Margareta dan Tutik Winarsih (2020), Indri Adella Damayanti dan Herison Purba (2019), bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal.

KESIMPULAN

Persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal, dimana semakin baik dukungan dari perusahaan terhadap karyawan maka akan semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Begitu pula disiplin kerja yang memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan yang mana semakin baik disiplin kerja dari karyawan makasemakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan terhadap PT Yuwana Karya Catur Manunggal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandy, Ferdy. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT Multisari Langgeng Jaya). *Jurnal Universitas Mercu Buana*.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Damayanti, Indri. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kebersihan Perusahaan Outsourcing Di Surabaya. *Sasanti Journal of Management and Business Vol 1, No 1*.

- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(4).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: BumiAksara.
- Neny Hendari. (2022). Disiplin Kerja dan Dukungan Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuj. *Jurnal saburai Vol 2 No 1*.
- Novitasari, Margareta. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Sasanti Journal of Management and Business Vol 1 No 1*.
- Pasaribu, B. d. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Priansa, D. J. (2016). Pengaruh E-Wom Dan Persepsi Nilai Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Berbelanja Online Di Lazada. *Vol. IV No 1. Universitas Telkom : Bandung*.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya". *Jurnal AGORA. Vol. 7 No. 1*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Rosidah, A. T. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela., L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.