

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia

Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance of the Grasberg Power Distribution Department PT. Freeport Indonesia

¹Bartolomeus Duwitau, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

Email: ¹Salotiduwitau@gmail.com, ²Srisuwarsi@yahoo.com

Abstract. The high level of accidents that occur at the Grasberg Department of PT Freeport Indonesia will affect how much labor is in producing the productivity of a product. This is because the attitude and discipline of the workers will affect the level of labor productivity. The research method used is descriptive and verification. The sample used was 53 employees of the Grasberg Department of PT. Freeport Indonesia. The results of the study found that in the work discipline variable the t-count value was $2.979 > t\text{-table} (2.007)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. In the organizational culture variable the t-count value is $5.830 > t\text{-table} (2.007)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously produce an F-count value of $28.565 > F\text{-table} (3.28)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. The conclusion of this study is that work discipline has a significant effect on work performance, organizational culture has a significant effect on work performance. Together work discipline and organizational culture have a significant effect on work performance.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Performance

Abstrak. Tingginya tingkat kecelakaan yang terjadi pada Departemen Grasberg PT. Freeport Indonesia akan mempengaruhi seberapa banyak tenaga kerja dalam menghasilkan produktivitas suatu produk. Hal ini dikarenakan sikap dan kedisiplinan para pekerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan sebanyak 53 karyawan Departemen Grasberg PT. Freeport Indonesia. Hasil penelitian menemukan bahwa pada variabel disiplin kerja nilai t-hitung sebesar $2,979 > t\text{-tabel}(2,007)$ dengan signifikansi $0,000 < 0.05$. Pada variabel budaya organisasi nilai t-hitung sebesar $5,830 > t\text{-tabel}(2,007)$ dengan signifikansi $0,000 < 0.05$. Secara simultan menghasilkan nilai F-hitung sebesar $28,565 > F\text{-tabel}(3,28)$ dengan signifikansi $0,000 < 0.05$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara bersama-sama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja

A. Pendahuluan

Memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Tingginya tingkat kecelakaan yang terjadi pada Departemen Grasberg akan mempengaruhi seberapa banyak tenaga kerja dalam menghasilkan produktivitas suatu produk. Hal ini dikarenakan sikap dan kedisiplinan para pekerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Produktivitas PTFI tidak hanya dilihat dari *input* yang berupa faktor-faktor produksi dan *output* berupa hasil produksi akan tetapi dapat

dilihat dari sikap dan kedisiplinan para pekerja. Sikap dan kedisiplinan para pekerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Kesiapan dan kepatuhan tenaga kerja PTFI terhadap K3 akan mengurangi tingkat kecederaan atau kecelakaan yang terjadi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya organisasi pada Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia.
2. Disiplin kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia.
3. Prestasi kerja karyawan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia.
4. Pengaruh budaya organisasi pada Departemen Grasberg Power Distribution terhadap prestasi kerja karyawan PT.Freeport Indonesia.
5. Pengaruh disiplin kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia.
6. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia

B. Landasan Teori

Malayu S.P Hasibuan (2013:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2014:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan haikat-haikat budaya organisasi, menurut Robbins dan

Jugde dalam (Wibowo:2013) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain : dilakukan pencatatan jumlah arus kendaraan dan penumpang yang keluar masuk terminal, memeriksa kelengkapan administrasi persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan.
3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: melaksanakan penjualan TPR pangkalan, pemungutan retribusi, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.
6. Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi factor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Menurut Mangkunegara (2013:67), “Istilah prestasi kerja (kinerja) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga, prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional di dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif

C. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT.Freeport Indonesia

Tabel 1. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT.Freeport Indonesia

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Taat Terhadap Aturan Waktu	130	Rendah
2	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	127.3	Rendah
3	Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan	138	Tinggi
4	Taat Terhadap Peraturan Lain	141	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		134.08	Tinggi

Dalam variabel Disiplin Kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Taat Terhadap Peraturan Lain sebesar 141. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi Taat Terhadap Peraturan Perusahaan yaitu sebesar 127,3. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel Disiplin Kerja adalah 134,08 dengan demikian variabel Disiplin Kerja termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Freeport Indonesia secara keseluruhan sudah tinggi, terlihat dari dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya. Namun untuk dimensi taat terhadap peraturan perusahaan dinilai masih rendah, sehingga perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi Pada PT.Freeport Indonesia

Tabel 2. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi Pada PT.Freeport Indonesia

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	132.8	Tinggi

2	Perhatian terhadap detail	139.8	Tinggi
3	Berorientasi terhadap hasil	138.3	Tinggi
4	Berorientasi terhadap manusia	140	Tinggi
5	Berorientasi terhadap tim	111.5	Rendah
6	Agresivitas	146.3	Tinggi
7	Stabilitas	158.3	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		138.14	Tinggi

Dalam variabel budaya organisasi, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah Stabilitas dengan nilai rata-rata sebesar 158,3. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu Berorientasi Pada Tim yaitu sebesar 111,5. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel prestasi kerja adalah 138,14 dengan demikian variabel budaya organisasi termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pada karyawan PT Freeport Indonesia sudah tinggi, namun masih ditemukan dimensi yang dirasakan masih kurang yaitu berorientasi pada tim, hal tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan agar prestasi kerja karyawan menjadi meningkat.

Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Pada PT.Freeport Indonesia

Tabel 3. Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Pada PT.Freeport Indonesia

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kualitas	157	Tinggi
2	Kuantitas	129.5	Rendah
3	Tanggung Jawab	145	Tinggi
4	Kerja Sama	154.3	Tinggi
5	Inisiatif	150	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		147.16	Tinggi

Dalam variabel prestasi kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 157. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu kuantitas yaitu sebesar 129,5. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel prestasi kerja adalah 147,16 dengan demikian variabel prestasi kerja termasuk kategori “tinggi”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Freeport Indonesia dinilai sudah tinggi, terlihat dari dimensi kualitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang bernilai tinggi. Namun masih terdapat dimensi yang bernilai rendah yaitu kuantitas, hal tersebut sebaiknya lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan agar menjadi lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.320	3.729		6.254	.000
Disiplin_Kerja	.432	.145	.385	2.979	.004

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 2,979 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,979 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.652	4.085		2.608	.012
Budaya_Organisasi	.382	.066	.632	5.830	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 5,830 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,007 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,830 > 2,007$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	597.166	2	298.583	28.565	.000 ^b
Residual	522.637	50	10.453		
Total	1119.803	52			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Disiplin_Kerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 50$ adalah 28,565 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 28,5656 > f_{tabel} = 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PT.Freeport Indonesia dikategorikan tinggi.
2. Hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada PT.Freeport Indonesia dikategorikan tinggi.
3. Hasil tanggapan responden mengenai prestasi kerja pada PT.Freeport Indonesia dikategorikan tinggi.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
6. Secara bersama-sama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* , Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers