

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PRIODE 2006-2010
(Studi pada CV. Dharma Utama Batu Malang)**

SKRIPSI

O l e h

**ELYA KISMAWATI
NIM : 06610093**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2011**

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada CV. Dharma Utama Batu Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h

**ELYA KISMAWATI
NIM : 06610093**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2011**

PERSEMBAHAN

Ilmu membuat hidup menjadi mudah

Seni membuat hidup menjadi indah

Iman membuat hidup menjadi terarah

Kesempurnaan manusia bukan dari apa yang ia miliki, melainkan bagaimana ia berbuat untuk kehidupannya. Oleh karena itu, menangkanlah waktu, maka kita akan memenangkan segalanya.

Berjuta terima kasihku teruntuk keluargaku tercinta Ayahanda *Kislazim*, Ibunda *Mursiah*, adikQ *Achmad Syamsudin*, *Embah* dan juga paman *Dino* dan seluruh keluarga besarQ, atas segala perjuangan, dukungan secara material, mental, maupun spiritual dan kepercayaan mereka yang membuatku sanggup bertahan dalam langkahku menuju cita-citaQ dan harapan mereka.

Sungguh segala kesanggupan untuk menyelesaikan setumpukan lembaran dan tarian tinta ini takkan pernah berhasil tanpa semangat dan kepercayaan yang telah mereka berikan untukku. Hanya inilah persembahan kecilku yang bisa aku berikan untuk mereka.

Terimakasih

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Elya Kismawati

NIM : 06610093

Alamat : Jl. Krajan Ketambul Palang Tuban

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, dengan judul:

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada CV. Dharma Utama Batu Malang)**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dan karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 06 Januari 2011

Hormat saya,

Elya Kismawati

NIM : 06610093

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan rahmad-Nya, sehingga kami (penulis) dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Utama Batu Malang”.

Shalawat dan salam senantiasa kami (penulis) haturkan ke haribaan nabi kita Muhammad S.A.W yang telah menuntun ummatnya dan memberikan suri tauladan kepada kita semua, serta pembawa berita gembira bagi ummatnya yang beriman dan pembawa berita buruk bagi ummatnya yang ingkar kepada Allah dan Rosul-Nya.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari do’a, motivasi, bimbingan atau arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis haturkan terima kasih yang besar kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan dosen pembimbing yang telah dengan sabar dan memberikan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Segenap Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, yang telah mendidik dan memberikan ilmunya selama (penulis) duduk ^{viii} ku kuliah.
5. Segenap Staf Akademik Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pelayanan dengan baik.

6. Segenap keluarga besar CV. Dharma Utama Batu Malang.
7. Kepada kedua Orang Tua tercinta, Khoirun Nsaihin, Adek Iir dan segenap keluarga besar, dengan segala ketulusannya yang senantiasa mendukung, mengarahkan dan memberi kepercayaan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan 2006 Fakultas Ekonomi khususnya kelas C dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang memberikan dukungan dan motivasi.
9. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan ini, yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu. Semoga amal kebaikan kalian diterima dan semoga Allah membalas dengan kemulyaan.

Dalam penulisan skripsi ini, (penulis) menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu (penulis) mengharap masukan dan saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaan penulisan ini.

Penulis berharap semoga dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi (penulis) khususnya dan bagi pihak yang memerlukan pada umumnya.

Malang Desember 2010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO.....	vii
KATAPENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
 BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teori	7
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	7
2.2.2 Tingkatan Budaya	9
2.2.3 Arti Penting Budaya Organisasi	11
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	13
2.2.5 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.2.6 Budaya Kuat dan Budaya Lemah	18
2.2.7 Pengertian Disiplin kerja.....	19
2.2.8 Bentuk-bentuk Disiplin kerja	21
2.2.9 Pendekatan Disiplin Kerja.....	23
2.2.10 Unsur-unsur yang mempengaruhi Disiplin Kerja..	26
2.2.11 Proses Disiplin.....	30
2.2.12 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja	30
2.2.13 Budaya Organisasi dengan Disiplin Dalam Islam ..	33
2.3 Model Konsep.....	43
2.4 Model Hipotesis	44
2.5 Hipotesis Penelitian.....	45
 BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.4 Tehnik Pengambilan Sampel.....	48
3.5 Data dan Jenis Data	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	49

3.7 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.8 Model Analisa Data	53
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
3.10 Pengujian Hipotesis.....	58

BAB IV: PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Hasil Penelitian	60
4.1.1 Sejarah singkat CV. Dharma Utama.....	60
4.1.2 Visi dan Misi CV. Dharma Utama	62
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Dharma Utama	64
4.1.4 Legalitas CV. Dharma Utama	65
4.1.5 Jenis Produk dan Layanan CV. Dharma Utama.....	65
4.2 Hasil Penelitian	66
4.2.4 Gambaran Umum Responden	66
4.2.5 Deskripsi Variabel Penelitian	69
4.2.6 Analisa Data	78
4.3 Pembahasan.....	89

BAB V: PENUTUP

5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA	100
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Table 2.1 : Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin.....	
Tabel 4.2 : Usia Responden	
Tabel 4.3 : Tingkat Pendidikan	
Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Inovasi dan Pengambilan Resiko	
Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Perhatian Terhadap Kerincian.....	
Table 4.6 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Orientasi Terhadap Individu	
Table 4.7 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Orientasi Hasil.....	
Table 4.8 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Orientasi Tim	
Tabel 4.9 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Keagresifan	
Tabel 4.10 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Kemantapan	
Tabel 4.11 : Distribusi Frekuensi Item Variabel Dsiplin Kerja	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 : Model Konsep.....	44
Gambar 2.3 : Kerangka Hipotesis.....	44
Gambar 2.4 : Struktur Organisasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara	102
Lampiran II : Kuesioner Penelitian	105
Lampiran III : Foto Wawancara.....	108
Lampiran IV : Data Jawaban Responden	109
Lampiran V : Grafik.....	123
Lampiran VI : Bukti Konsultasi	124
Lampiran VII : Biodata Peneliti.....	125
Lampiran VIII : Surat Bukti Penelitian	126

ABSTRAK

Kismawati, Elya, 2011, SKRIPSI. Judul : “Analisis Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada CV. Dharma Utama Batu Malang”.

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Mengingat adanya berbagai macam karakter individu yang ada dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan adanya kesatuan pola pikir yang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Oleh karena itu budaya organisasi dalam suatu perusahaan dirasa sangat penting. Dengan adanya budaya yang tercipta akan memberikan pengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok dalam suatu organisasi, perilaku berpengaruh pada pencapaian prestasi dan sekaligus secara bersama-sama akan berpengaruh pada efektif tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada CV. Dharma Utama Batu Malang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanation reseach*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran quesioner, wawancara, dokumentasi, observasi dan kajian pustaka. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat (Y) dengan membandingkan t_{tabel} dengan nilai $N =$ jumlah sampel 27 orang dengan $\sigma = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 1,7033. Sedangkan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji F, dan nilai dari F_{hitung} 22,705 dengan nilai $\rho = 0,001 \leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil nilai $R = 0,945$ yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang. Sedangkan untuk pengujian variabel dominant dapat diketahui bahwa dari tujuh variabel budaya organisasi yang paling dominant adalah variabel orientasi hasil.

ABSTRACT

Elya Kismawati, 2011, Thesis, Title: "Analysis of Organizational Culture on employee's Work Discipline at CV. Dharma Utama Batu Malang".

Advisor: Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Key Words: Organization Culture, Work Discipline.

Realizing the variety of individual characters that exist within a company, it is needed a unity of thought patterns that will be realized in an action. Therefore, the organizational culture within a company is very important. With a culture that is conducted, it will influence the behavior of members or individual and groups within an organization. Behavior influences achievement and also together influence the effectiveness of organization's goals. The purpose of this study was to determine the extent to which the organizational culture variables (X) effect on employee's discipline (Y) on the CV. Dharma Utama Batu Malang.

The type of research used in this research is the explanation (explanation research) with quantitative approach. This research explains causal relationship among variables by testing the hypothesis. Data collection techniques were obtained from spreading questioner, interview, documentation, observation and literature review. The analysis used in this research was multiple linear regression.

The results showed that, independent variable (X) significantly partially influence changes in the value of the dependent variable (Y) by comparing t table with value N = number of samples of 27 people with $\sigma = 0.05$ obtained t table of 1.7033. While simultaneously independent variable on the dependent variable (Y) F test was used, and the value of 22.705 with a value F count $p = 0.001 \leq 0.05$ the H_a is accepted and H_o is rejected. The results with regressian linier analysis is accepted that value $R = 0,945$ showed that the independent variable (X) has an influence on employee's discipline of CV. Dharma Utama Batu Malang. While related to the most dominant variables tast, it is known that from those seven variables of organization cultur, the result - orientation variables was the most dominant.

المستخلص

كيسماواتي، ألياء، 2010 البحث الجامعي. الموضوع: تحليل الثقافة المنظمة على نظام العمل العمال

الشركة الصغيرة دارما أوتاما باتو مالانج"

المشرف: أحمد ثاني سوفريانتو، الماجستير

كلمة الرئيسية: الثقافة، المنظمة ونظام العمل

بوجود المشكلات خصائص الشخص التي توجد في الشركة، فيحتاج وجود الوحدة تصميم الفكر الذي يوجد في العمل. لذلك تشعر ثقافة النظام في الشركة مهمة جدا. بوجود الثقافة التي تعطي التأثير على عمل الأعضاء أو الشخص في الشركة، العمل تؤثر على نيل الايجاز مع ذلك تؤثر على الفعال أم لا نيل الهدف في المنظمة. الهدف هذا البحث هو لمعرفة متغير الثقافة المنظمة (X) يؤثر على نظام العمل العمال (Y) على الشركة الصغيرة دارما أوتاما باتو مالانج.

سيستخدم هذا البحث بحث البيان (explanation research) بالمدخل الكمي. هذا البحث هو البحث الذي يبين العلاقة بين المتغيرات بتجربة الفروض. طريقة جمع البيانات هي الاستبيان والمقابلة والوثائق والدراسة المكتبية. يستخدم هذا البحث هو نكوص الاتصال المضاعف.

نتيجة البحث تدل متفرقا المتغير الحر (X) مؤثر ذو معنى على تغير نتيجة المتغير الربيط (Y). بمعادل ttabel بنتيجة N= عدد العينة 27 أشخاص بـ = 0.05 تنال ttabel على الأكثر 1.733. وأما متواقنا المتغير الحر على المتغير الربيط (Y) يستعمل التجربة F، ونتيجة عن F hitung 22,705 بنتيجة $0,05 \leq P = 0,001$ فـ Ha مقبول و Ho مردود. عن نتيجة البحث باستعمال تحليل المتغيرة المرتبط حصل على القيمة $R = 0.945$ تدل أن المتغير الحر (X) مؤثر على نظام العمل العمال الشركة الصغيرة دارما أوتاما باتو مالانج. وأما لتجربة المتغير الأكثر تعرف أن سبعة المتغيرات ثقافة المنظمة الأكثر هي متغير توجيه النتيجة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Kehidupan dalam suatu masyarakat yang kita anut selama ini juga tidak lepas dari budaya yang cenderung berbeda dengan kebudayaan masyarakat yang lain. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan cenderung bersifat individualis. Kebudayaan yang kita miliki secara sadar atau tidak akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dalam berbagai aspek kehidupan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh para pakar tentang berbagai definisi budaya organisasi. Menurut Schein dalam Luthan (2006:124), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan masalah-masalah , menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakatnya, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang

diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya kepatuhan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap (organisasi) mempunyai budaya organisasi yang dapat mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok.

Budaya organisasi adalah totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan dan kelembagaan, dan semua tentang karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau organisasi yang dilakukan secara konsisten oleh anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Adapun karakteristik dari pada budaya organisasi yang digunakan untuk mengukur variable budaya organisasi dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap tim, agresivitas dan kemandirian atau stabilitas. Dasar pemilihan karakteristik-karakteristik tersebut karena dianggap sudah dapat mewakili atau dapat menangkap hakikat budaya organisasi yang akan diteliti (Robbins, 1996 : 289)..

Budaya organisasi ini perlu untuk diketahui oleh pemimpin atau manager untuk memudahkan mereka dalam menentukan sikap, bagaimana mereka harus bertindak agar para anggotanya bisa diarahkan menuju suatu sikap dan perilaku yang akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan budaya organisasi tersebut, terdapat fenomena budaya organisasi pada instansi perkantoran. adapun masalah yang timbul adalah disiplin kerja rata-rata para pegawai yang secara umum terkesan rendah yang akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan berdampak pula pada produktivitas perusahaan. misalnya saja mayoritas karyawan perkantoran memiliki jam masuk kerja pada jam 07.30 tetapi

pada kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang kurang bisa menghargai norma atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tidak hadir tepat pada waktu yang telah disepakati dalam perusahaan. kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dimaklumi ataukah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil dari budaya organisasi perusahaan yang lemah. Dari pertanyaan tersebut muncul keinginan peneliti untuk mengetahui bagaimana sebenarnya budaya organisasi perkantoran dan juga bagaimana pelaksanaan disiplin kerja khususnya di kantor CV. Dharma Utama Kota Batu Malang. Karena berbeda dengan yang terjadi pada umumnya kantor CV. Dharma Utama Kota Batu Malang ini memiliki budaya organisasi yang baik, hal ini bisa dilihat dari berbagai macam aturan yang ada dan juga dari moto organisasi yang berorientasi pada kinerja. Dari hal itulah maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” Studi pada Kantor CV. Dharma Utama Kota Batu Malang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan?.
2. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan?.
3. Faktor variabel budaya organisasi manakah yang paling dominant pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan?.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis Faktor variabel budaya organisasi yang paling dominant pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menciptakan budaya kerja yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga dapat tercipta peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Bagi Peneliti

Sebagai pendalaman dan pemahaman tentang teori yang berkaitan dengan budaya organisasi. Dan juga untuk mengaplikasikan dari teori-teori yang telah diperoleh peneliti semasa belajar di bangku kuliah.

3. Bagi Mahasiswa UIN (Maliki)

Sebagai bahan referensi atau wacana bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam memperoleh gambaran untuk menyusun kerangka berpikir mengenai penelitian ini.

NO	NAMA	JUDUL	METODE ANALISIS	HASIL
1	Sinta Yuni Astuti (2001)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan Besi Sinar Bulan.	Analisis regresi berganda.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara sikap dan perilaku terhadap kualitas hasil kerja karyawan yang ditunjukkan dengan perolehan nilai $R = 0.625$.
2	Wiji Astuti (2003)	Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan Rokok Cap "Nangka" Bojonegoro.	Analisis korelasi berganda dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi memiliki hubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
3	Afif Ahyad (2004)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Asuransi Syari'ah Mubarakah Mlang.	Analisis korelasi dengan pendekatan skala likert.	
4	Dini Lestari	Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja (studi kasus pada kantor kesekretariatan	Analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, dengan

		pemerintah kota blitar).		perolehan nilai $R^2 = 0.508$. dan hasil korelasi ditandai dengan perolehan nilai $R = 0.713$.
4	Elya Kismawati (2010)	Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada CV. Dharma Utama Batu Malang.	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,893 dan korelasi dengan perolehan nilai R sebesar 0,945s

Adapun perbedaan dalam penelitian yang dilakukan adalah :

1. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu fokus pada CV. Dharma Utama Batu Malang.
2. Variable penelitian berbeda, yaitu variable disiplin.

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya merupakan istilah deskriptif yang berkaitan dengan cara seorang karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi.

Sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap (Robbins, 2007 : 62).

Menurut Perucci and Hamby (1977) dalam Tampubolon (2004:184) budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari

obyek-obyek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Budaya merupakan satu kesatuan yang kompleks yang termasuk di dalamnya pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, serta kemampuan dan keterampilan yang dihasilkan oleh seorang sebagai anggota.

Sedangkan menurut Weelen and hunger (1986) dalam Numran (2004) pengertian budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Griffin and Ebert (1989) dalam Nimran (2004) menyebutkan:

“Corporate culture is the shared experience stories, beliefs, and norms that characterize an organization. “ (budaya perusahaan adalah pengalaman, sejarah, keyakinan, dan norma-norma bersama yang menjadi ciri suatu organisasi).

Menurut Schwartz dan Davis (1981) budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Dengan harapan dan kepercayaan tersebut dapat menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.

Selanjutnya Menurut Siagian (1995) yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang yang ada di dalam organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga hal yang menjadi ciri-ciri budaya organisasi, yaitu dipelajari, dimiliki bersama atau dijalani bersama, kemudian diwariskan dari generasi ke generasi.

2.2.2. Tingkatan Budaya

Teori yang dikemukakan oleh Schein dalam Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin (2000) yang menyatakan bahwa budaya ini mempunyai tiga tingkatan yaitu :

1. Artifak.

Pada tingkatan ini budaya disimbulkan dengan sebuah wujud yang kasad mata, artinya budaya organisasi bisa dilihat dan dirasakan. Adapun artifak bisa berupa arsitektur, teknologi, tata letak kantor, cara berpakaian, pola perilaku yang dapat dilihat atau didengar, serta dokumen-dokumen publik seperti anggaran dasar, materi orientasi karyawan, dan cerita.

2. Nilai.

Pada tingkatan ini budaya dianggap sebagai nilai yang harus dianut oleh para anggota organisasi. Dan pada tingkatan ini perilaku yang diharapkan masih bisa diperdebatkan dan bersifat terbuka.

3. Asumsi dasar.

Pada tingkatan ini asumsi dasar diterima begitu saja oleh anggota organisasi secara tidak sadar, karena budaya pada tingkatan ini sudah menjadi suatu kebiasaan, dan bukan lagi paksaan akan sesuatu yang harus dilakukan.

Selain pendapat yang dikemukakan di atas, tingkatan budaya juga dikemukakan oleh Lindsay (1997) dalam Tampubolon (2004 :186) yaitu:

1. Artefak dan kreasi, seperti seni, teknologi atau perilaku yang diamati.
2. Nilai-nilai, yaitu norma-norma kelompok dalam bentuk konsensus sosial atau lingkungan fisik.
3. Asumsi-asumsi, yaitu kepercayaan, persepsi, perasaan yang menjadi sumber tindakan dalam hubungan antar manusia dengan lingkungan, sifat kodrati manusia, aktivitas manusia.

Yang dimaksud dengan tiga tingkatan budaya menurut Lindsay (1997) adalah budaya merupakan tradisi yang direfleksikan dalam penerapan nilai-nilai atau norma-norma kaidah yang berlaku di dalam suatu masyarakat, dan secara konsisten diterapkan anggota masyarakat, baik di dalam bertingkah laku, bekerja, serta berkomunikasi di dalam lingkungannya berdasarkan karakteristik masyarakat tersebut.

2.2.3. Arti Penting Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi dirasa penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dicapai oleh suatu organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, perilaku berpengaruh pula pada pencapaian prestasi dan sekaligus secara bersama-sama akan berpengaruh pada efektif tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, secara

singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada efektifitas organisasi.

Pada dasarnya, budaya organisasi merupakan apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi akan sangat berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lain. Namun, pada intinya apa yang dianut oleh sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana kesuksesan tersebut akan diraih. Namun demikian, budaya organisasi berbeda tidak hanya tidak hanya antar perusahaan tetapi juga antar bagian yang ada di sebuah perusahaan. bagian pemasaran dan SDM memungkinkan memiliki budaya organisasi yang lebih fleksibel dibandingkan dengan bagian keuangan dan produksi. Oleh karena kecenderungan ini ada di setiap organisasi, maka budaya organisasi merupakan faktor yang akan menentukan bagaimana tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Atau pada intinya budaya organisasi ini mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasional.

2.2.4. Fungsi Budaya Organisasi

Wheelen dan Hunger (1986) dalam Nirman (2004) secara spesifik mengemukakan bahwa ada empat fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi para pekerja. dengan memiliki suatu budaya organisasi yang khusus hanya dimiliki oleh organisasi tersebut akan dapat memberikan identitas tersendiri bagi para pegawainya.

Dapat digunakan untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan perusahaan. dengan mempunyai budaya organisasi yang memiliki ciri tersendiri, maka seorang pegawai akan memiliki keterikatan erat dengan sistem dari organisasi tersebut. Dengan kata lain komitmen pegawai akan meningkat jika di dalam suatu organisasi memiliki budaya yang kuat.

Membantu menstabilkan perusahaan sebagai suatu sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan perubahan serta konflik diatur secara efektif.

Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Mempunyai budaya organisasi berarti memiliki suatu aturan atau norma-norma khusus dalam organisasi yang harus dipatuhi.

Selain itu menurut Robbins (1996: 294) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran untuk menetapkan tapal batas. Artinya budaya dapat menciptakan perubahan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial seseorang.

Dalam kaitannya dengan segi sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart-standart yang tepat yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali

yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2002: 253).

Dari uraian tersebut dapat diambil sebuah fungsi pokok suatu budaya organisasi yaitu sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dilakukan oleh para karyawan.

2.2.5. Karakteristik Budaya Organisasi

Walaupun budaya organisasi dianggap sebagai suatu yang abstrak, namun budaya organisasi mempunyai dimensi dengan karakteristik tertentu yang dapat didefinisikan dan diukur. Ada tujuh karakteristik primer dimana tiap karakteristiknya berlangsung pada kontinum dari rendah ke tinggi. Maka nilai organisasi berdasarkan tujuh karakter ini akan diperoleh gambaran majemuk tentang budaya organisasi yang dimiliki perusahaan atau organisasi tertentu (Robbins, 1996 : 289).

Menurut Robbins (1996) tujuh karakteristik primer budaya organisasi tersebut adalah :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian kerincian. Sejauh mana para karyawan dapat memperhatikan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada sesuatu yang detail.
3. Orientasi hasil. Yaitu sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disekitar tim dan bukan pada individu-individu tertentu.
6. Keagresifan. Sejauh mana para karyawan agresif dan kompetitif dalam pekerjaannya.
7. Kemantapan.

Selain karakteristik di atas, terdapat pula enam karakteristik yang dianggap penting untuk budaya organisasi (Luthans Fred, 2006: 125). Beberapa diantaranya adalah:

1. Aturan perilaku yang diamati. Yaitu ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain. mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma. Ada standart perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “ jangan melakukan terlalu banyak < dan jangan terlalu sedikit.”
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh: kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan bagaimana pelanggan diperlakukan.
5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Arifin, dkk (2007: 28) menyebutkan beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya itu diciptakan (culture is invented). Dari penciptaan tersebut terdapat tiga sistem yang dapat menciptakan budaya itu sendiri. a). Ideological system atau komponen yang terdiri dari ide, kepercayaan, nilai-nilai, dan pertimbangan berdasarkan apa yang mereka inginkan. b). Tecnological System seperti, keterampilan, keahlian, dan seni yang mampu menghasilkan barang-barang. c). Organizational system, seperti sistem keluarga dan kelas sosial yang mungkin membentuk perilaku secara efektif.
2. Budaya dipelajari (culture is learned). Untuk mengetahui bagaimana budaya suatu kelompok atau individu, maka kita dapat mengamatinya dari perilaku keseharian dalam kehidupannya. Ini berarti bahwa budaya itu sendiri dapat dilihat dan diamati. Sehingga manajemen dalam hal ini dapat menyesuaikan program kerjanya dengan perilaku budaya yang ada.
3. Budaya secara sosial diturunkan (culture is socially shared). Budaya merupakan kelompok perwujudan yang diturunkan secara manusiawi. Nilai-nilai dan kebiasaan yang dianut oleh orang jaman dahulu secara terus menerus dianut oleh generasi berikutnya.
4. Budaya bersifat adaptif (culture is adaptive). Budaya yang tidak memberikan manfaat (kepuasan) cenderung akan ditinggalkan dan masyarakat mencoba menyesuaikan budaya yang baru untuk memberikan kepuasan.
5. Budaya memberikan petunjuk (culture is prescriptive). Apa yang biasa dilakukan oleh kelompok masyarakat tertentu akan memberi isyarat kepada pemasar bahwa begitulah keinginan mereka. Dan keinginan itu harus segera dipenuhi sehingga dapat memberikan kepuasan bagi mereka.

Dari beberapa karakteristik yang di atas, penulis memilih karakteristik yang dikemukakan oleh Robbins karena dianggap sudah dapat mewakili karakteristik budaya secara umum.

2.2.6. Budaya Kuat dan Budaya Lemah

Budaya kuat adalah budaya yang dimana nilai inti organisasi itu dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. (Robbins, 1996: 292). Dalam hal ini yang dimaksud dengan nilai inti adalah nilai dominan yang diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai itu, maka budaya tersebut bisa dikatakan sebagai budaya yang kuat. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesempatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi tersebut.

Sedangkan yang dimaksud dengan budaya lemah adalah kebalikan dari budaya kuat, dimana budaya lemah diartikan sebagai budaya yang tidak mampu memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku anggota yang ada dalam suatu organisasi.

2.2.7. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin ” disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan (Moekijat, 1999: 139).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006 : 444).

Pengertian disiplin yang lain dikemukakan oleh Simamora (2004) yang menyatakan bahwa disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Adapun disiplin menurut Mathis dan Jackson (2000) mempunyai definisi sebagai bentuk pelatihan yang menekankan atau menanamkan peraturan organisasi. Sedangkan masalah-masalah karyawan yang berkaitan dengan disiplin antara lain adalah absensi, ketepatan waktu hadir, produktivitas rendah, ketidaksesuaian perintah.

Flippo (1983) mengemukakan bahwa tindakan pendisiplinan merupakan batasan hukuman yang ditujukan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Walaupun kebanyakan karyawan mematuhi perintah-perintah, kebijakan-kebijakan, dan peraturan-peraturan, tetapi tetap ada sebagian kecil karyawan yang masih membutuhkan rangsangan yang dibangkitkan oleh hukuman-hukuman.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Dari pengertian-pengertian tersebut maka disiplin bukan berarti hanya dengan mematuhi peraturan kantor, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tapi lebih jauh lagi adalah kesadaran untuk melakukan

segala sesuatu dengan target, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi di tempat kerja .

2.2.8. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004: 444) Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif (retributive discipline), yaitu berusaha menghukum orang-orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual rights perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Selengkapnya uraian tentang disiplin diatas diuraikan dalam table berikut :

Tabel 2.1
Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proposional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.	Menghukum si pelanggar
korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-	Membantu

	peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.
Hak-hak individual	Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin.	Melindungi hak-hak individual
utilitarian	Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.	Memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi tindakan negatifnya.

Sumber: Rivai (2004: 444)

2.2.9. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004 : 445), terdapat tiga pendekatan dalam disiplin kerja, yaitu :

1. Aturan tungku panas, yaitu tindakan disipliner yang harus memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh tungku panas :
 - a. Membakar dengan segera.

- b. Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, dan oleh karena itu ada kesempatan untuk menghindarinya.
- c. Memberikan hukuman yang konsisten. Seperti halnya pada tungku panas. Setiap orang yang menyentuhnya dengan tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama, akan terbakar pada tingkat yang sama pula. Disiplin yang konsisten berarti, bagi setiap karyawan yang terkena hukuman disiplin harus menerimanya atau menjalaninya. Selain itu disiplin juga diberlakukan dengan cara yang sepadan kepada segenap karyawan.
- d. Membakar tanpa membedakan.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif (progressive discipline) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan pertama : peringatan lisan, kedua : peringatan tertulis, dan ketiga: terminasi.

Dari ketiga aturan yang harus dijalankan oleh disipliner adalah diberlakukan untuk karyawan yang melakukan pelanggaran seperti : lalai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, ketidak hadiran kerja tanpa izin, dan inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran-pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi adalah :

- a. Tidak berada di tempat kerja
- b. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.
- c. Kecerobohan dalam pemakaian property perusahaan.

Pelanggaran-pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan:

- a. Pencurian di tempat kerja
- b. Perkelahian di tempat kerja
- c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja
- d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.

3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong para karyawan untuk memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dan tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Tindakan disiplin positif adalah serupa dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah sampai pada

langkah terakhir, yakni pemecatan. Hukuman ini dimaksudkan agar karyawan belajar dari kekeliruan-kekeliruan yang telah dilakukan dan memulai pada perubahan yang positif dalam perilakunya.

4. Tindakan disiplin korektif

Handoko menambahkan satu macam disiplin yaitu disiplin korektif. Adapun disiplin korektif ini adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman yang disebut tindakan pendisiplinan. Adapun tujuan tindakan pendisiplinan antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk mencegah para karyawan yang lain melakukan kesalahan yang serupa dengan karyawan sebelumnya.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

2.2.10. Unsur-unsur Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2000) ada beberapa alasan atau hal-hal yang mempengaruhi pada pemakaian disiplin pada suatu organisasi, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi yang mengakui kedisiplinan

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah budaya organisasi dan keinginan managerial untuk menggunakan disiplin. Jika norma organisasi menghindari untuk menghukum karyawan bermasalah, maka manager akan cenderung tidak menggunakan disiplin.

2. Rasa Bersalah

Beberapa manager merasa bahwa sebelum mereka menjadi manager, mereka melakukan pelanggaran yang sama sebagaimana dilakukan oleh karyawannya, dan mereka tidak bisa menghukum orang lain yang melakukan hal yang sama dengan yang sering mereka lakukan.

3. Rasa Kesetiakawanan

Manager yang mengijinkan dirinya menjadi terlalu dekat dengan karyawannya mungkin takut kehilangan kesetiakawanan mereka jika disiplin digunakan.

4. Waktu

Jika disiplin kerja diterapkan dengan layak, memerlukan pertimbangan waktu dan usaha. Kadang lebih mudah bagi manager untuk menghindari meluangkan waktu yang dibutuhkan untuk disiplin tersebut, apalagi jika tindakan mereka akan dijatuhkan dalam tinjauan manajemen atasnya.

Disiplin kerja pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin perilaku (Moenir, 1983). Adapun uraian penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah mengenai ketepatan waktu, adapun disiplin waktu ini dapat dilihat dalam penjelasan dari beberapa hal sebagai berikut :

1). Tingkat Absensi

Absensi atau ketidakhadiran ini adalah suatu tindakan oleh pegawai yang tidak masuk kerja pada hari kerja. Adapun absensi ini terbagi menjadi tiga kategori atau golongan yaitu :

- a) Alpha. Alpha adalah ketidak hadiran pegawai tanpa surat ijin atau alasan yang pasti. Pelanggaran ini harus diantisipasi oleh manager agar angka absensi alpha tidak meningkat.
- b) Sakit. Sakit adalah bentuk ketidak hadiran karyawan yang tidak bisa dikendalikan dan oleh karenanya masih dapat ditolerir. Tetapi harus diperhatikan juga apakah karyawan tersebut benar-benar sakit atau cuma sebagai alasan untuk tidak masuk kerja.
- c) Ijin. Ijin adalah ketidak hadiran yang mempunyai banyak penyebab misalnya adanya urusan diluar kerja yang juga penting, misalnya saja ada urusan keluarga dan sebagainya. Dalam hal ini manager harus bisa memilah-milah mana alasan yang dapat diterima dan mana alasan yang tidak dapat diterima.

2). Hilangnya Waktu Kerja

Setiap orang dapat sekali-kali mangkir atau terlambat dengan alasan yang masuk akal dan hal ini lumrah jika tidak terjadi secara terus menerus. Namun jika kemangkiran atau keterlambatan mulai meningkat maka harus segera mendapatkan perhatian yang mendalam, karena hilangnya waktu kerja karena terlambat, atau menunda-nunda pekerjaan akan menurunkan produktivitas kerja.

2. Disiplin Perilaku

Yang dimaksudkan dengan disiplin terhadap perilaku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap prosedur-prosedur atau peraturan-peraturan dalam proses bekerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Simamora (2004) bahwa bentuk disiplin juga tergantung pada tugas dan cara

tugas itu dilakukan. Adapun disiplin terhadap perilaku meliputi hal-hal sebagai berikut :

1). Ketaatan Pada Tata Tertib

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus patuh pada aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Simamora, 2004).

2). Menguasai Cara Kerja

Agar pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik maka karyawan harus mengerti, mengetahui dan menguasai apa yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.2.11. Proses Disiplin

Adapun proses disiplin menurut Ivancevich (2001) meliputi beberapa tahapan yang menunjukkan elemen-elemen dalam pendisiplinan yang menjelaskan tentang model dari proses kedisiplinan yaitu pertama-tama dimulai dari pemilik perusahaan yang membangun suatu tujuan dan peraturan-peraturan dan untuk kemudian mengkomunikasikan hal tersebut kepada para pegawainya. Dari proses pembuatan tujuan dan mengkomunikasikan tersebut, yang akhirnya akan menimbulkan interaksi dari para pegawai yang kemudian dapat diukur. Dengan adanya pengukuran tersebut maka perusahaan akan dapat melakukan modifikasi perilaku yang tidak diinginkan untuk kemudian disesuaikan dengan peraturan yang ada di dalam organisasi. Proses ini adalah merupakan suatu usaha untuk menghindarkan perusahaan dari berbagai

kesulitan-kesulitan dan hal ini merupakan suatu yang positif dalam suatu lingkungan.

2.2.12. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja

Menurut Angelo Kinicki dan Robert Kreitner (2005:79) budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara eksplisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap reaksi yang beraneka ragam. Dan dari definisi ini terdapat tiga karakteristik budaya organisasi yang penting yaitu :

1. Budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi
2. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.
3. Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Dari dua karakter budaya organisasi yang kedua di atas maka terlihat bahwa budaya organisasi memang mempengaruhi perilaku (dalam hal ini yang dimaksud perilaku adalah kedisiplinan karyawan).

Sedangkan menurut Whetten dan Hunger (1986) salah satu dari empat fungsi budaya organisasi adalah untuk menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah terbentuk, dengan maksud dengan memiliki budaya organisasi berarti memiliki suatu aturan dan norma khusus dalam organisasi yang harus dipatuhi. Adapun norma-norma perilaku itu dapat berupa kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang berkenaan dengan seluruh aspek organisasi yang salah satunya mengatur tentang cara kerja dan juga kebijakan dari jam kerja. Dan ketaatan terhadap aturan-aturan tersebut yang kemudian disebut dengan disiplin.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi (yang berupa aturan dan norma) yang berlaku pada organisasi tersebut. Misalnya saja seseorang yang bekerja pada perusahaan X tidak akan dianggap melanggar norma kedisiplinan jika ia masuk kerja pada pukul 08. 00 pagi jika aturan yang diberlakukan oleh perusahaan itu adalah masuk kerja pada pukul 08.00 pagi.

Selain itu keterkaitan budaya organisasi dengan kedisiplinan juga dapat dilihat dari kuat atau tidaknya suatu budaya organisasi, artinya jika budaya organisasi yang dianut oleh suatu organisasi itu kuat maka tingkat kedisiplinan kerja pegawai juga akan tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (1996) bahwa budaya yang kuat akan memberi pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi perilaku, yang artinya budaya yang kuat dapat bertindak sebagai pengganti untuk formalisasi, dimana aturan dan pengaturan formalisasi bertindak untuk mengatur perilaku karyawan.

Menurut Malthis dan Jackson (2000) salah satu faktor yang mempengaruhi penggunaan disiplin adalah kebudayaan organisasi dan keinginan manajerial untuk menggunakan disiplin. Jika organisasi membuat aturan atau norma yang menghindari penghukuman atas karyawan, maka kemungkinan besar manajer juga tidak menggunakan disiplin. Pernyataan mathis dan Jackson tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kebijakan organisasi untuk menerapkannya dalam sistem normanya atau tidak. Karena pada dasarnya tindakan pendisiplinan tidak akan efektif jika tidak ada

peraturan yang mengatur secara jelas mengenai batasan-batasan perilaku yang mana yang boleh dan yang mana yang tidak boleh.

2.2.13. Budaya organisasi dan Disiplin dalam Pandangan Islam

Disiplin tidak hanya berupa kata-kata, akan tetapi yang lebih penting adalah pelaksanaannya dalam kehidupan sehari-hari. Manusia dalam kehidupannya selaku kholifah fil ardh haruslah memiliki sifat disiplin dalam berbagai hal, termasuk dalam bekerja.

Kholifah didefinisikan sebagai status dan peranan manusia, khususnya tujuan manusia, umat Islam sebagai kholifah dari konsep kesadaran menjadi kholifah fil ardh, maka dapat membentuk sifat yang berjiwa amanah, memiliki kinerja yang tinggi, jujur dalam kehidupan maupun pekerjaan, siddiq dan sifat-sifat terpuji lainnya. Karena fitrah manusia memiliki sifat-sifat dasar kesucian yang kemudian harus dinyatakan dalam sikap yang suci dan baik terhadap sesama.

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT dalam setiap kreativitas. Karena Allah-lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat oleh makhluknya. Dengan demikian dalam diri manusia akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan karena semata takut dengan hukuman. Sejalan dengan hal ini, dalam suatu hadits Qudsi Rasulullah S.A.W bersabda (Al-Ghozali : 14-15).

Tanpa adanya kesediaan atau kesadaran bahwa Allah selalu mengawasinya, manusia tidak akan melaksanakan perintah Allah secara baik.

Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelinap dibalik hati hambaNYA.

Untuk itu agar iman dapat terealisasi dalam bentuk amal sholeh, maka manusia atau seseorang harus pandai-pandai dalam mengatur waktu, seperti yang tersirat dalam al-Qur'an Surat Al-Ashr 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya :

“ Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”

Peletakan kedisiplinan ditekankan pada pandai tidaknya seseorang (muslim) dalam mengatur waktu yang ada dengan amal yang sholeh dan sabar dalam menghadapi cobaan dari Allah. Jika seseorang memiliki sifat-sifat terpuji, maka sungguh tidak akan rugi. Sifat terpuji tersebut antara lain adalah iman, amal sholeh karena Allah, saling mengingatkan satu sama lain dalam hal sabar menghadapi ujian dari Allah (Musthofa, 144).

Imam Syafi'i mengemukakan betapa pentingnya waktu dalam sebuah ungkapan (Tafsir Juz Amma : 142) yang berbunyi :

Dan dalam surat (An-nisa: 59) telah dijelaskan bahwa prinsip keadilan adalah jika seseorang taat atas perintah Allah dan reosulnya serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ^ط فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ^ج ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

عَنْ أَبِي عَمْرٍو، وَقِيلَ : أَبِي عَمْرَةَ سُفْيَانُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ الثَّقَفِيُّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قُلْتُ : يَا رَسُولَ اللَّهِ قُلْ لِي فِي الْإِسْلَامِ قَوْلًا لَا أَسْأَلُ عَنْهُ أَحَدًا غَيْرَكَ . قَالَ : قُلْ آمَنْتُ بِاللَّهِ ثُمَّ اسْتَقِمَ [رواه مسلم]

Dari Abu Amr, -ada juga yang mengatakan- Abu ‘Amrah, Suufyan bin Abdillah Ats Tsaqofi radhiallahuanhu dia berkata, saya berkata : Wahai Rasulullah shollallohu ‘alaihi wa sallam, katakan kepada saya tentang Islam sebuah perkataan yang tidak saya tanyakan kepada seorangpun selainmu. Beliau bersabda: Katakanlah: saya beriman kepada Allah, kemudian berpegang teguhlah.

Adapun Budaya Organisasi dalam perspektif Islam adalah sebagai berikut : Dalam Islam disebutkan berbagai macam budaya organisasi Islam, yaitu :

1. Professional Dalam Bekerja

Seseorang dikatakan profesional adalah jika seseorang tersebut memiliki keahlian dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik dan sempurna hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka itulah yang dikatakan profesional. Di samping itu, ciri dari orang profesional adalah adanya etos kerja yang tinggi dan

selalu bersemangat dalam bekerja. Etos kerja inilah yang membuat seseorang mampu bekerja dengan baik dan optimal.

Sehubungan dengan profesionalitas seorang dalam pekerjaannya, terdapat kisah sebelum Rasulullah SAW wafat, Beliau telah mengangkat Usamah bin Zaid yang ketika itu berusia 17 tahun untuk memimpin pasukan Muslim menghadapi kaum kafir. Padahal di belakang Usamah berdiri sahabat-sahabat utama Rasulullah yang sudah matang melintang menemaninya berjuang menegakkan agama Islam. Tapi amanat panglima perang Rasulullah berikan kepada seorang pemuda pemberani, yaitu Usamah.

Ketika Rasulullah wafat dan Abu Bakar didaulat menjadi khalifah. Dalam suasana seperti itu Umar r.a mengajukan usul (dalam terjemahan bebas) “Ya Khalifatul Rasulullah, Usamah ini masih terlalu muda untuk memimpin pasukan perang, dia belum banyak berpengalaman membawahi pasukan sebanyak ini. Bagaimana kalau kita ganti saja Usamah?” ujar Umar r.a. “Kuburan Rasulullah masih basah, apakah engkau sudah berani mencabut ketetapanannya?” jawab Abu Bakar. Umar pun segera beristighfar, memohon ampunan kepada Allah swt.

Ketika pasukan mau berangkat menuju medan perang, Abu Bakar maju ke depan barisan menghampiri Usamah yang sudah siap berangkat. “Wahai Usamah, bolehkah aku meminta fulan, fulan tidak ikut berperang bersama engkau. Saya membutuhkannya untuk membantu mengurus umat di sini,” pinta Abu Bakar. “Jangan meminta Khalifatul Rasulullah, Engkau punya hak untuk memerintahkan orang-

orang tersebut untuk tinggal bersamamu di sini,” jawab Usamah penuh hormat.

Penggalan sirah nabawiah di atas sengaja disajikan untuk melihat hikmah yang terkandung di dalamnya yang menunjukkan bahwa betapa sahabat Rasul yang utama memiliki jiwa profesionalitas yang tinggi, mengesampingkan senioritas yang sudah terbentuk sebelumnya. Profesional didefinisikan sebagai kemampuan menangani amanah, pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang dengan berlatar belakang ilmu dan kapasitas yang dimilikinya. Tanpa melihat usia atau lama dia bekerja pada sebuah perusahaan.

Dalam Islam, profesional adalah satu sikap yang bisa dikaitkan dengan padanan kata ihsan. Setiap manusia, seperti diungkapkan Al-Qur'an, diperintahkan untuk berbuat ihsan agar dicintai Allah. Kata ihsan sendiri merupakan salah satu pilar di samping kata Iman dan Islam.

Seseorang dikatakan profesional apabila ia memiliki keahlian dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Makin baik dan sempurna hasil pekerjaan yang dilakukannya, kita akan sepakat mengatakan itulah profesional. Di samping itu, ciri dari seorang profesional adalah adanya etos kerja yang tinggi dan selalu bersemangat dalam bekerja. Etos kerja inilah yang membuat seseorang mampu bekerja dengan baik dan optimal.

Disamping itu, perintah untuk bekerja secara professional telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Isra : 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۚ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ

سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya :

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing".
Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Pada ayat di atas dikemukakan bahwa setiap orang melakukan amal dan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dengan menurahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal-hal yang optimal (Munir Misbahul, 2007 : 207-208).

Dalam konteks yang lebih luas, fungsi pengorganisasian sebuah manajemen instansi atau perusahaan sangat membutuhkan nilai-nilai profesionalisme. Berikut ini adalah beberapa contoh implementasi nilai-nilai profesionalisme dalam fungsi pengorganisasian:

2. Amanah Dalam Bekerja

Diantara ayat-ayat mengenai kewajiban menunaikan amanah dan larangan berkhianat adalah firman Allah Azza wa Jalla dalam surat An-Nisa :
58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Ibnu Katsir berkata dalam tafsir ayat ini, “Allah Ta’ala memberitakan bahwasanya Ia memerintahkan untuk menunaikan amanah-amanah kepada ahlinya. Di dalam hadits yang hasan dari Samurah bahwasanya Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda.

“Artinya : Tunaikan amanah kepada orang yang memberi amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu” (Diriwayatkan oleh Imam Ahmad dan Ahlussunnah).

Dan ini mencakup semua bentuk amanah-amanah yang wajib atas manusia mulai dari hak-hak Allah Azza wa Jalla atas hamba-hamba-Nya seperti : shalat, zakat, puasa, kaffarat, nazar-nazar dan lain sebagainya. Dimana ia diamanahkan atasnya dan tidak seorang hamba pun mengetahuinya, sampai kepada hak-hak sesama hamba, seperti ; titipan dan lain sebagainya dari apa-apa yang mereka amanahkan tanpa mengetahui adanya bukti atas itu. Maka Allah memerintahkan untuk menunaikannya, barangsiapa yang tidak menunaikannya di dunia diambil darinya pada hari Kiamat”.

Dan firman-Nya.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu sedangkan kamu mengetahui.

Selain bentuk amanah di atas, Menjaga Jam Kerja Untuk Kepentingan Pekerjaan adalah merupakan hal yang Wajib atas setiap pekerja untuk

menggunakan waktu yang telah dikhususkan bekerja pada pekerjaan yang telah dikhususkan untuknya. Tidak boleh ia menggunakannya pada perkara-perkara lain selain pekerjaan yang wajib ditunaikannya pada waktu tersebut. Dan tidak boleh ia menggunakan waktu itu atau sebagian darinya untuk kepentingan pribadinya, atau kepentingan orang lain apabila tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. karena jam kerja bukanlah milik pegawai atau pekerja, akan tetapi untuk kepentingan pekerjaan yang ia mengambil upah dengannya.

Dan sebagaimana seseorang ingin mengambil upahnya dengan sempurna serta tidak ingin dikurangi bagiannya sedikitpun, maka hendaklah ia tidak mengurangi sedikitpun dari jam kerjanya untuk sesuatu yang bukan kepentingan kerja. Allah telah mencela Al-Muthaffifin (orang-orang yang curang) dalam timbangan, yang menuntut hak mereka dengan sempurna dan mengurangi hak-hak orang lain. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam surat Al-Muthaffifin 1-6.

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾ أَلَا يَظُنُّ أُولَٰئِكَ أَنَّهُمْ مَبْعُوثُونَ ﴿٤﴾ لِيَوْمٍ عَظِيمٍ ﴿٥﴾ يَوْمَ يَقُومُ النَّاسُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٦﴾

Artinya :

Kecelakaan besarlah bagi orang-orang yang curang. Yaitu orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka meminta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi. Tidaklah orang-orang itu yakin, bahwa sesungguhnya mereka akan dibangkitkan. Pada suatu hari yang besar. Yaitu hari ketika manusia berdiri menghadap Tuhan semesta alam.

3. Kejujuran

Dalam kaitannya dengan bekerja. Manusia dituntut untuk dapat dipercaya (jujur) terhadap apa yang dikerjakan dan diperintahkan kepadanya. Mengenai apa pun jenis pekerjaan yang sedang ia tekuni, manusia tetap harus menjaga diri untuk tetap professional dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Allah SWT berfirman :

Salah seorang dari dua wanita itu berkata : “ ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk (bekerja kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

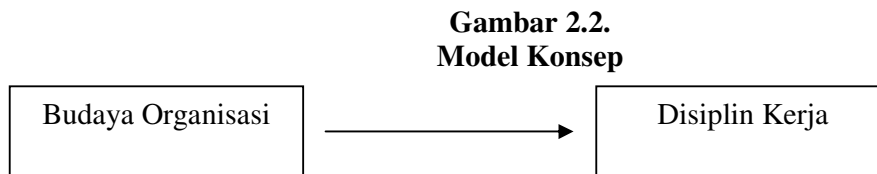
Apabila seseorang bekerja dengan hati nurani, kecerdasan, do'a dan kejujuran. Suatu pekerjaan akan lebih efektif jika di mulai dengan doa yang pada akhirnya akan menghasilkan sesuatu yang baik pula, suasana hati yang buruk akan berpengaruh pada keadaan hari yang buruk pula. Perasaan yang baik akan membantu kita dalam segala hal, mulai dari rasa percaya diri hingga kemampuan menyelesaikan banyak hal.

Jika pekerjaan diawali dengan menyelaraskan pikiran dan hati nurani, bekerja keras adalah bagian dari fisik, bekerja cerdas adalah bagian dari otak, sedangkan bekerja ikhlas adalah bagian dari hati. Apapun aktifitas dan pekerjaan yang kita lakukan, hendaknya bermodalkan dengan kejujuran. Karena semua agama sesungguhnya mengajarkan kejujuran di dalam bekerja. Menurut Syaikh Abu Bakar Jabir al-Jazairi. Seseorang yang bekerja dengan orang lain, maka ia seharusnya berbuat jujur di dalam kerjanya. Dia tidak mau menipu, memperdaya, bersumpah palsu, dan membujuk di dalam berbagai hal apapun. Bekerja dengan orang lain atau dalam ruang public

juga harus mengedepankan kejujuran. Melalui kejujuran tersebut, maka akan menghasilkan *trust* (kepercayaan) yang sangat dibutuhkan di dalam kegiatan bekerja bersama.

2.3. Model Konsep

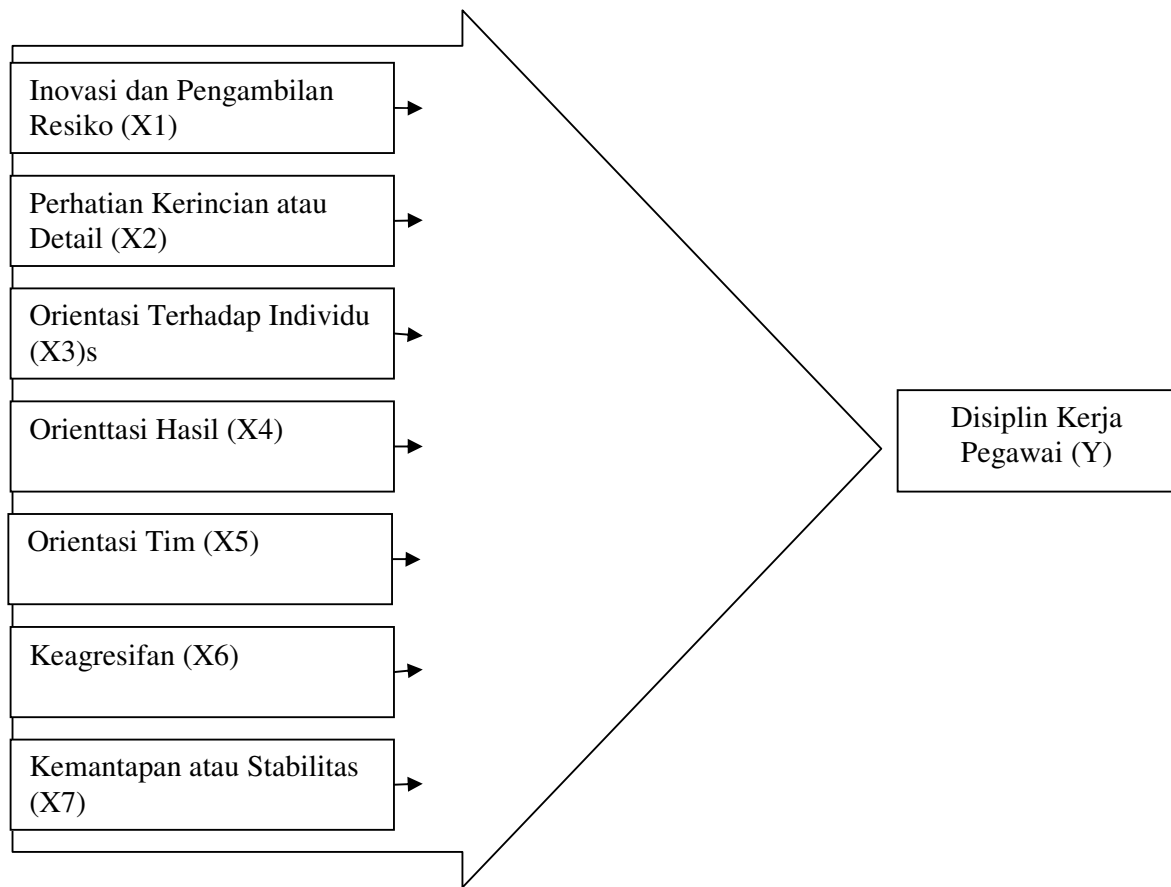
Berdasarkan pengkajian tentang budaya organisasi terhadap disiplin kerja maka dibuat model konseptual sebagai berikut :



2.4. Model Hipotesis

Adapun model hipotesis penelitian ini menurut model konsep diatas ditunjukkan oleh gambar 2.3.

Gambar 2.3.
Kerangka Hipotesis



Sumber : Robbins (1996 : 289).

Keterangan :

⇒ **Simultan**

→ **Parsial**

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan.
- b. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

- c. Diduga variable kemantapan atau stabilitas (X 4) memiliki pengaruh yang dominant terhadap disiplin kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam metode ini tergantung makna bahwa cara yang digunakan adalah sistematis dengan beberapa prosedur yang harus dilalui dalam mencapai tujuan.

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesa untuk data yang sama. Adapun metode yang biasanya dipakai yaitu metode survey yaitu teknik pengumpulan dan analisis data yang berupa

opini objek yang diteliti (responden) melalui kuisioner atau wawancara (Indriantoro dan Supomo,1999).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal (sebab-akibat), karena akan mengukur hubungan antara variable X dan Y.

Dalam penelitian ini variabel bebas atau variabel independent (X) adalah budaya organisasi. Dan yang merupakan atau variabel dependent (Y) atau variable tergantung adalah disiplin kerja.

3.2. Lokasi Penelitian

46

Dalam penelitian ini, dipilih lokasi penelitian di CV. Dharma Utama yang terletak di Kota Batu Malang. Hal ini dikarenakan di CV. Dharma Utama Kota Batu malang telah memenuhi syarat untuk dapat diteliti dan memilki budaya organisasi yang baik yang diterapkan oleh anggota yang ada di dalam organisasi tersebut.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1985 : 108) populasi adalah jumlah kseseluruhan dari unit yang dianalisa yang ciri-cirinya akan diduga. Yang merupakan wilayah (dimana) peneliti tersebut akan digeneralisasikan, atau bisa dikatakan, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti.

Dan populasai yang akan diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan pada CV. Dharma Utama Batu Malang.

Sedangkan Sampel adalah merupakan sebagian dari populasi yang memiliki sifat atau karakteristik yang sama dengan populasinya. Namun demikian, mutu suatu penelitian tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teori. Seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006 : 134), apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 2 – 25%.

Untuk jumlah sampel yang diteliti pada CV. Dharma Utama Batu Malang adalah sebanyak 27 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti tidak meneliti secara keseluruhan individu di dalam populasi, hal ini dikarenakan keterbatasan biaya, memakan waktu yang lama, dan juga tenaga. Maka dari itu peneliti cukup mengambil sampel dari populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling, yaitu masing-masing elemen populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk dipilih sebagai sampel tanpa memperhatikan status yang ada di dalam populasi itu.

3.5. Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini

subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Indriantoro, 2002: 146–147).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara, data tersebut telah diolah dan disajikan oleh pihak tertentu yang dipublikasikan ataupun yang tidak, dan yang memiliki kaitan dengan penelitian (Indriantoro dan Supoiono, 1999 : 147). Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku literatur dan juga dari laporan atau dokumentasi kantor CV. Dharma Utama Batu Malang.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*Kuesioner*)

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang dirasakan oleh karyawan tentang adanya budaya yang berkaitan dengan kedisiplinan yang diselenggarakan pada perusahaan tersebut.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) orang yang berusaha mencari informasi. Dan orang yang diwawancarai (*Interviewee*) yaitu orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan (Moleong, 2007, :186). Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan pihak CV. Dharma Utama Batu Malang terutama pimpinan

sekaligus pemilik dan karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

3. Dokumentasi (*Dokumentation*)

Dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh oleh penulis yang berhubungan dengan data-data yang sesuai dengan permasalahan yaitu tentang budaya yang ada pada CV. Dharma Utama yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Studi Pustaka

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah studi pustaka yang merupakan pengumpulan data yang bersumber pada buku, majalah, atau jurnal penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan masalah penelitian

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana menemukan dan mengukur variable-variabel tersebut di dunia nyata atau lapangan, dengan merumuskan secara pendek dan jelas serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran (Soehard 1999 dalam Widayat dan Amiru Ulah 2002).

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berpotensi dalam peristiwa atau gejala-gejala yang diteliti dalam penelitian ini, pengkonsepan variable adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins (1996:289) budaya organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Parucci dan Hanby (1997) dalam Tampubolon, budaya organisasi adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk dari pengakumulasian sejarah dari obyek-obyek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Dan indikator dari budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi

tersebut menjalankan kegiatannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006 : 444). Dan indikator dari disiplin kerja adalah bentuk ketaatan seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan dan ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan.

Tabel 3-1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Inovasi dan Penganblian Resiko (X1)	Karyawan yang inovatif mempertimbangkan resiko.	1. Karyawan memiliki kesempatan untuk berkreasi dalam berinovasi 2. Memiliki kesediaan untuk berani menanggung resiko dari setiap kesalahan yang dilakukan.
Perhatian terhadap kerincian atau detail (X2)	Karyawan memberikan perhatian kepada setiap masalah secara detail.	1. Karyawan dituntut untuk selalu teliti dalam pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang optimal 2. Dapat mengatasi masalah yang timbul.
Orientasi terhadap individu (X3)	Karyawan didorongan untuk bekerja lebih baik	1. Memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan. 2. Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.
Orientasi hasil (X4)	Karyawan berorientasi pada hasil yang akan dicapai.	1. Pimpinan menilai pekerjaan berdasarkan hasil. 2. Menekankan pada karyawan untuk selalu meningkatkan

		hasil kerja.
Orientasi tim (X5)	Karyawan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.	1. Menuntut para karyawan untuk memiliki rasa kebersamaan antar karyawan 2. Saling memberi motivasi dalam pekerjaan.
Keagresifan (X6)	Karyawan agresif di dalam bekerja.	1. Bekerja secara agresif 2. Karyawan berlomba-lomba untuk memperoleh hasil kerja yang baik.
Kemantapan atau stabilitas (X7)	Karyawan menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja.	1. Mempertimbangkan terlebih dahulu pekerjaan yang akan dilakukan. 2. Mempertahankan karyawan yang berpotensi.
Disiplin kerja karyawan (Y)	Karyawan taat terhadap tugas yang dibebankan dan taat terhadap peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan.	1. Memudahkan perusahaan dalam mengontrol kinerja, 2. Memberikan gambaran keseragaman 3. Kenyamanan dalam pola kerja baik dimata perusahaan maupun masyarakat.

Sumber: Tampubolon (2004:190)

3.8. Model Analisa Data

3.8.1. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987 : 137) uji validitas dapat dilakukan dengan teknik korelasi produk moment person yang dihitung dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dalam tiap variabel, kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi alfa sama dengan 5%, apabila korelasi lebih kecil dari nilai kritis maka alat tersebut dikatakan valid. Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk moment, yaitu :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Korelasi product moment

N = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel x

Y = Jumlah jawaban variabel y

Nilai r_{xy} yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r , bila $r_{xy} < \text{nilai } r_{\text{tabel}}$, maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$, maka butir kuesioner dinyatakan valid.

Apabila dalam perhitungan ditemukan pernyataan yang tidak valid (tidak signifikan pada tingkat 5%), kemungkinan pernyataan tersebut kurang baik susunan kalimatnya (dan menimbulkan penafsiran yang berbeda).

2. Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, dan Efendi, : 1987). Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan memberi hasil pengukuran yang sama. Tetapi untuk fenomena sosial seperti sikap, opini dan persepsi, pengukuran yang konsisten agak sulit untuk dicapai, maka dari itu dalam pengukuran gejala sosial selalu diperhitungkan unsur kesalahan pengukuran (measurement error).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian, maka harus dilakukan pengujian asumsi klasik pada multikolinieritas, heterokedastisitas, dan auto korelasi.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Deteksi pada multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun cara untuk mengetahui gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Yaitu aturan yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10 dan jika *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Nugroho, 2005 : 58).

Apabila terjadi masalah multikolinieritas, salah satu cara untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik (Santoso, 2005 : 238).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah proses pengujian pada suatu model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan, maka disebut homokedastisitas dan jika variansnya berbeda maka disebut heterokedastisitas. Heterokedastisitas merupakan keadaan yang menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien, yang dikarenakan setiap variabel bebas mempunyai varians yang tidak sama.

Adapun akibat adanya heterokedastisitas adalah adanya ketidaksamaan data, dan juga terlalu bervariansnya nilai data yang diteliti sehingga hasil

taksiran dapat menjadi kurang dari semetinya atau melebihi dari yang semestinya.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melakukan uji Glejser. *Rule of thumb* yang digunakan adalah bila nilai t - hitung $> t$ - tabel, maka berarti terjadi heterokedastisitas namun sebaliknya apabila nilai t - hitung $< t$ - tabel maka akan terjadi homoskedastisitas.

3. Auto Korelasi

Auto korelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri bahwa nilai variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat digunakan uji Durbin-Waston (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai tabel (d_L & d_U). Aturan pengujiannya adalah :

- a. $d < d_L$: terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan.
- b. $d_L < d < d_U$: ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.
- c. $d_U < d < 4 - d_U$: tidak ada masalah autokorelasi
- d. $4 - d_U < d < 4 - d_L$: masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik.
- e. $4 - d_L < d$: masalah autokorelasi serius (Santoso, 2005: 240-241).

3.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang

ditunjukkan oleh koefisien regresi. Rumus persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Dimana:

Y = variabel disiplin kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel-variabel budaya organisasi

X_1 = total skor variabel inovasi dan pengambilan keputusan

X_2 = total skor variabel perhatian perincian

X_3 = total skor variabel orientasi hasil

X_4 = total skor variabel orientasi orang

X_5 = total skor variabel orientasi tim

X_6 = total skor variabel keagresifan

X_7 = total skor variabel kemandirian

e = error

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berhubungan signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

Rumus Uji t hitung

$$\frac{b_i}{S_{b_i}}$$

t =

Dimana:

B_i = Koefisien regresi

s_{b_i} = Standar error koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika t hitung $p < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika t hitung $p > 0,05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F (Pengujian Serentak)

Pengujian serentak digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama) koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tergantung. Menurut D. Gujarati (1999:120) formula uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (N-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

N = Jumlah sampel

Jika $H_0 < 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dan jika $H_0 > 0$, ada pengaruh yang signifikan antar variabel. Pengujian melalui uji F ini dengan jalan membandingkan F hitung dengan probabilitas $\alpha = 0,005$ yaitu pada taraf nyata digunakan sebesar 15% (0,05) dengan derajat

kebebasan $df = (k-1) (n-k-1)$, maka bila $F \text{ hitung} > \alpha (0,005)$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak atau simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada variabel tergantungnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai hipotesa.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya CV. Dharma Utama Batu Malang

CV. Dharma Utama didirikan pada tanggal 11 mei 1986 oleh bapak H. Suhardjito beserta keluarga. Beliau mengawali usahanya di bidang catering dan kontraktor. Industri ini berkembang hingga ke luar kota seperti Pasuruan, Probolinggo, Jember, Lumajang, Sidoarjo, Surabaya, Kediri, Tulungagung, dan Jombang. Setelah usaha pertama ini dikenal oleh masyarakat luas, selanjutnya beliau memperluas usahanya di bidang usaha yang berbeda seperti onyx, meubel, dan juga cat tembok.

Perusahaan ini dirintis oleh bapak H. Suhardjito beserta istri dan juga anak-anaknya. Berawal dari usaha yang sangat kecil, dengan kegigihan dan keuletan beliau dan juga dukungan dari keluarganya, maka usaha ini dapat berkembang seperti sekarang.

Dari keempat jenis usaha yang beliau rintis, usaha yang telah dikenal dan paling maju adalah usaha jasa cateringnya. Kualitas dari usaha ini tidak perlu diragukan lagi baik itu kebersihan, kekhallalan maupun cara penyajiannya. Dari usaha inilah CV. Dharma Utama berdiri dan berkembang seperti saat ini. Dan usaha ini adalah merupakan aset terbesar perusahaan diantara jenis-jenis usaha lainnya.

Selanjutnya adalah jenis usaha cat tembok yang terletak di desa Dadaprejo kecamatan Batu. Awal mula didirikannya jenis usaha ini adalah merupakan ide dari rekan-rekan beliau yang telah pensiun dan ingin

mendirikan sebuah usaha dan beliau menguulkan untuk ikut bergabung bekerja sama. Jenis usaha ini dirintis pada November 2008 dan memulai produksinya pada bulan Maret 2009 sampai saat ini.

Industri cat tembok ini baru berusia satu setengah tahun, namun usaha ini sudah dapat mengepakkan sayapnya hingga malang raya, selain itu jenis produk ini juga mendapat tawaran untuk menjalin kerja sama dengan distributor-distributor luar kota dan luar jawa, seperti Bali, Mataram, Kalimantan, dan lain-lain. Beberapa produk cat tembok ini diberi nama Duta Paint, Anggrek Paint, dan produk baru dengan nama Duta Bintang Paint.

Sasaran dari jenis produk cat ini adalah masyarakat menengah ke bawah, selain dengan harga yang terjangkau juga memiliki kualitas yang tidak kalah dengan produk-produk kompetitor. Untuk mencapai target yang diinginkan kebanyakan konsumen yaitu dengan kualitas yang baik dan harga yang terjangkau maka perusahaan harus memiliki tenaga ahli. Industri cat ini baru berupa home industri, namun tenaga kerja yang ada di dalamnya sudah sangat profesional sehingga mereka dapat bersama-sama mengembangkan usahanya dengan waktu yang relatif singkat.

4.1.2. Visi dan Misi CV. Dharma Utama Batu Malang

4.1.2.1. Visi

Visi yang diterapkan oleh CV. Dharma Utama adalah pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dari segi moril maupun meteriel. Artinya apabila perusahaan mengalami peningkatan maka kemakmuran karyawanpun akan meningkat, dengan adanya prinsip

ini perusahaan dapat mempertahankan tenaga karyawan yang ada di dalamnya. Dan visi tersebut adalah “ Terbentuknya beberapa usaha dengan memberdayakan tenaga kerja lokal”.

4.1.2.2. Misi

Nilai-nilai yang selalu diterapkan oleh pimpinan CV. Dharma Utama kepada seluruh bawahannya adalah “ Selalu berusaha dan beribadah”, dan hal ini juga menjadi misi perusahaan. Dimana perusahaan selalu berupaya melakukan yang terbaik bagi semuanya (karyawan, konsumen, maupun pimpinan), setelah upaya usaha yang kuat maka mereka berdo’a dan tawakkal kepada Allah. Hal ini bukan semata-mata berlangsung pada kalangan bawahannya melainkan pimpinan yang memberikan contoh terlebih dahulu untuk kemudian dapat diikuti oleh bawahannya.

4.1.2.3. Motto

Motto hidup pimpinan serta bawahannya adalah “ Kerjaku ibadahku, Insya Allah”. Hal ini berarti menjadikan pekerjaan sebagai tolok ukur sebagaimana beribadah baik itu ibadah secara langsung kepada Allah maupun ibadah yang diwujudkan dalam pekerjaan yang diniatkan semata mengharap ridho Allah SWT. Sehingga dari motto hidup yang ada akan dapat mendorong baik itu pimpinan maupun bawahannya untuk selalu menyertakan Allah dalam setiap perbuatan pekerjaannya, sehingga akan terarah dengan baik.

4.1.4. Legalitas Perusahaan CV. Dharma Utama Batu Malang

CV. Dharma Utama Batu Malang yang bergerak di bidang Boga/catering, onyx, meubel dan cat telah terdaftar di kantor Notaris/PPAT oleh Bpk. Mudhofir Hadi, SH sebagai Perseroan Komanditir CV. Dharma Utama pada tanggal 11 Maret 1986 dengan nomor 086 .

4.1.5. Jenis Produk dan Layanan CV. Dharma Utama Batu Malang

CV. Dharma Utama memiliki beberapa jenis produksi sebagai berikut :

1. Jasa Boga (catering), dari jenis produksi ini menawarkan berbagai macam masakan, mulai dari masakan pesta, jajanan, maupun masakan modern. Produksi ini juga melayani dalam bentuk pesanan kotakan, untuk konsumsi harian dan bahkan sampai pada prasmanan. Jenis produk ini dapat dipesan sesuai dengan selera konsumen, dan dalam hal ini perusahaan tidak memberikan batasan seberapa besar makanan yang akan di pesan.
2. Onyx, onyx adalah semacam produk aksesoris yang didesain terbuat dari bebatuan marmer. Untuk jenis produk ini produksi akan berjalan apabila ada pemesanan dan apabila tidak maka untuk sementara perusahaan tidak memproduksi.
3. Cat Tembok, adalah merupakan produk baru yang diluncurkan oleh CV. Dharma Utama. Jenis produk ini memiliki berbagai macam corak warna dan juga menawarkan berbagai jenis kualitas cat yang dapat dipilih sesuai keinginan dan kebutuhan konsumen. Selain itu jenis produk ini juga melayani pemesanan khusus yang biasanya dipesan oleh pihak-pihak tertentu sesuai dengan jenis pesanan yang dibutuhkan.

4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil responden seluruh karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang yang berjumlah 27 orang dengan menyebarkan kusioner.

4.2.4. Gambaran Umum Responden

4.2.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 27 orang karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang melalui penyebaran kusioner didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	12	44,4 %
2	Perempuan	15	55,6 %
	Jumlah	27	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2010

Tabel 4.1 ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah responden 12(44,4%) dan sebanyak responden 15(55,6%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 15 responden (55,6%).

4.2.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-25 Tahun	4	14,8 %
2	26-30 Tahun	7	25,9 %
3	31-35 Tahun	7	25,9 %

4	36-40 Tahun	5	18,5 %
5	≥ 41 Tahun	4	14,8 %
	Jumlah	27	100 %

Sumber: Data Primer diolah 2010

Tabel 4.2 ini menunjukkan bahwa responden berusia 20-25 tahun berjumlah 4 responden (14,8%) responden berusia 26-30 tahun berjumlah responden 7(25,9%), responden berusia 31-35 tahun berjumlah responden 7 (25,9%), responden berusia 36-40 tahun berjumlah 5 responden (18,5%), responden berusia ≥ 41 tahun berjumlah 4 responden (14,8%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah berusia 26-30 tahun yaitu berjumlah 7 responden (25,9%) dan usia 31-35 berjumlah 7 responden juga yaitu (25,9%).

4.2.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	-	-
2	SMP/Sederajat	4	14,8 %
3	SMU/Sederajat	6	22,2 %
4	D3	5	18,5 %
5	Sarjana	12	44,4 %
	Jumlah	27	100 %

Sumber: data Primer diolah 2010

Tabel 4.3 ini menunjukkan bahwa responden berpendidikan terakhir SD tidak ada (0 %), responden yang berpendidikan terakhir SMP/ sederajat berjumlah 4 responden (14,8%), responden berpendidikan terakhir SMU/ sederajat berjumlah 6 responden (22,2%), responden yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 5 responden

(18,5%), responden yang berpendidikan terakhir sarjana berjumlah 12 responden (44,4%).

4.2.5. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi item-item variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas (X_7) serta variable terikat yaitu variable kedisiplinan kerja karyawan (Y).

a. Variabel Budaya Organisasi

1. Variable inovasi dan pengambilan resiko (X_1)

Variable inovasi dan pengambilan resiko (X_1) terdiri dari dua item, yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk berkreasi dalam berinovasi ($X_{1.1}$) dan karyawan memiliki kesediaan untuk berani menanggung resiko dari setiap kesalahan yang dilakukan ($X_{1.2}$).

Tabel 4.4

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Inovasi Dan Pengambilan Resiko

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
X _{1.1}	0	0%	1	3,7%	7	25,9%	7	25,9%	12	44,4%	27	100%	4,11
X _{1.2}	0	0%	1	3,7%	8	29,6%	11	40,7%	7	25,9%	27	100%	3,88

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari tabel 4.4 diatas diketahui bahwa dua item variable inovasi dan pengambilan resiko, distribusi jawaban rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item karyawan memiliki kesempatan untuk berkreasi dalam berinovasi ($X_{1.1}$) dengan rata-rata 4,11, hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang didorong untuk berkreasi dalam berinovasi.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item karyawan memiliki kesediaan untuk berani menanggung resiko dari setiap kesalahan yang dilakukan ($X_{1.2}$) dengan rata-rata 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang diberi toleransi untuk berani mengambil resiko dari setiap kesalahan yang dilakukan walaupun tak sekuat dengan mereka memiliki kesempatan berkreasi dalam berinovasi.

2. Variabel perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2)

Variable perhatian terhadap kerincian atau detail terdiri dari dua item, yaitu karyawan dituntut untuk selalu teliti dalam pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang optimal ($X_{2.1}$) dan karyawan dapat mengatasi masalah yang timbul ($X_{2.2}$).

Tabel 4.5

**Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Perhatian terhadap
Kerincian atau Detail**

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
X _{2.1}	0	0%	0	0%	6	22,2%	9	33,3%	12	44,4%	27	100 %	4,22
X _{2.2}	0	0%	0	0%	12	44,4%	11	40,7%	4	14,8%	27	100%	3,70

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari table 4.5 diatas diketahui bahwa item variable perhatian terhadap kerincian atau detail, distribusi jawaban rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item karyawan dituntut untuk selalu teliti dalam pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang optimal (X_{2.1}) dengan rata-rata 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang diharapkan bekerja dengan cermat dan penuh analisis dalam bekerja.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item karyawan dapat mengatasi masalah yang timbul (X_{2.2}) dengan rata-rata 3,70.

3. Variable orientasi terhadap individu (X₃)

Variable orientasi terhadap individu terdiri dari dua item, yaitu memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan (X_{3.1}) dan karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan (X_{3.2}).

Tabel 4.6

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Orientasi terhadap Individu

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
X _{3.1}	0	0%	0	0%	4	14,8%	5	18,5%	18	66,7%	27	100%	4,52
X _{3.2}	0	0%	0	0%	9	33,3%	12	44,4%	6	22,2%	27	100%	3,89

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari table 4.6 diatas diketahui bahwa dua item variable orientasi terhadap individu, distribusi jawaban rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada item pimpinan memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan ($X_{3,1}$) dengan rata-rata 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan CV. Dharma Utama Batu Malang sangat memotivasi karyawannya untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan tidak malas-malasan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan ($X_{3,2}$) dengan rata-rata 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang sangat dihargai dalam segala hal yang ada dalam perusahaan.

4. Variable orientasi hasil (X_4)

Variable orientasi hasil terdiri dari dua item, yaitu pimpinan menilai pekerjaan berdasarkan hasil ($X_{4,1}$) dan menekankan karyawan untuk selalu meningkatkan hasil kerja ($X_{4,2}$).

Tabel 4.7

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Orientasi Hasil

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
X _{4,1}	0	0%	0	0%	10	37,0%	6	22,2%	11	40,7%	27	100%	4,04
X _{4,2}	0	0%	0	0%	9	33,3%	10	37,0%	8	29,6%	27	100%	3,96

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari table 4.7 diatas diketahui bahwa item variable orientasi hasil, distribusi jawaban rata-rata tertinggi jawaban responden terletak pada pimpinan menilai pekerjaan berdasarkan hasil ($X_{4,1}$), dengan rata-rata 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang sangat mempengaruhi tingkat potensi dan kedisiplinan kerja.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item menekankan karyawan untuk selalu meningkatkan hasil kerja ($X_{4,2}$) dengan rata-rata 3,96.

5. Variable orientasi tim (X_5)

Variable orientasi tim terdiri dari dua item, yaitu pimpinan menuntut para karyawan untuk memiliki rasa kebersamaan antar karyawan ($X_{5,1}$) dan saling memberi motivasi dalam pekerjaan ($X_{5,2}$).

Tabel 4.8

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Orientasi Tim

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
X _{5,1}	0	0%	0	0%	9	33,3%	10	37,0%	8	29,6%	27	100%	3,96
X _{5,2}	0	0%	0	0%	7	25,9%	11	40,7%	9	33,3%	27	100%	4,07

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa item variable orientasi tim, distribusi jawaban responden rata-rata tertinggi terletak pada saling memberi motivasi dalam pekerjaan ($X_{5,2}$), dengan rata-rata 4,07. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang melakukan kerjasama dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada pimpinan menuntut para karyawan untuk memiliki rasa kebersamaan antar karyawan ($X_{5,1}$) item dengan rata-rata 3,96.

6. Variable keagresifan (X_6)

Variable keagresifan terdiri dari dua item, yaitu bekerja secara agresif ($X_{6,1}$) dan karyawan berlomba-lomba untuk memperoleh hasil kerja yang baik ($X_{6,2}$).

Tabel 4.9

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Keagresifan

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
sX _{6,1}	0	0%	0	0%	6	22,2%	6	22,2%	15	55,6%	27	100%	4,33
X _{6,2}	0	0%	0	0%	7	25,9%	9	33,3%	11	40,7%	27	100%	4,14

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa item variable keagresifan, distribusi jawaban responden rata-rata tertinggi terletak pada bekerja secara agresif ($X_{6,1}$), dengan rata-rata 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang melakukan pekerjaan secara agresif tidak hanya menunggu perintah pimpinan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item karyawan berlomba-lomba untuk memperoleh hasil kerja yang baik ($X_{6,2}$) dengan rata-rata 4,14.

7. Variable kemantapan atau stabilitas (X_7)

Variable kemantapan atau stabilitas terdiri dari dua item, yaitu mempertimbangkan terlebih dahulu pekerjaan yang akan dilakukan ($X_{7.1}$) dan mempertahankan karyawan yang berpotensi ($X_{7.2}$).

Tabel 4.10

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Kemantapan atau Stabilitas

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
X _{7.1}	0	0%	0	0%	4	14,8%	10	37,0%	13	48,1%	27	100%	4,33
X _{7.2}	0	0%	0	0%	5	18,5%	13	48,1%	9	33,3%	27	100%	4,14

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari tabel 4.10 diatas diketahui bahwa item variable kemantapan atau stabilitas, distribusi jawaban responden rata-rata tertinggi terletak pada mempertimbangkan terlebih dahulu pekerjaan yang akan dilakukan ($X_{7.1}$), dengan rata-rata 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang selalu teliti dan cermat dalam memilih dan memilah semua pekerjaan yang diberikan pimpinan padanya agar hasil pekerjaannya maksimal dan optimal serta tidak asal-asalan.

Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item mempertahankan karyawan yang berpotensi ($X_{7.2}$) dengan rata-rata 4,14.

8. Variable kedisiplinan kerja karyawan (Y)

Variable kedisiplinan kerja karyawan terdiri dari tiga item, yaitu memudahkan perusahaan dalam mengontrol kinerja (Y_1) dan memberikan gambaran keseragaman (Y_2) serta kenyamanan dalam pola kerja baik dimata perusahaan maupun masyarakat (Y_3).

Tabel 4.11

Bench Distribusi Frekuensi Item Variable Kedisiplinan Kerja

Karyawan

Item	1		2		3		4		5		TOTAL		STATISTIK
	STS		TS		R		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	MEAN
Y ₁	0	0%	0	0%	4	14,8%	8	29,6%	15	55,6%	27	100%	4,40
Y ₂	0	0%	0	0%	2	7,4%	6	22,2%	19	70,4%	27	100%	4,62
Y ₃	0	0%	0	0%	0	0%	5	18,5%	22	81,5%	27	100%	4,81

Sumber: data primer diolah, 2010

Dari tabel 4.11 diatas diketahui bahwa item variable kedisiplinan kerja karyawan, distribusi jawaban responden rata-rata tertinggi terletak pada kenyamanan dalam pola kerja baik dimata perusahaan maupun masyarakat (Y_3), dengan rata-rata 4,81.

Dan memberikan gambaran keseragaman (Y_2) dengan rata-rata 4,62. Sedangkan distribusi rata-rata terendah jawaban responden terletak pada item memudahkan perusahaan dalam mengontrol kinerja (Y_1) dengan rata-rata 4,40.

4.2.6. Analisa Data

a. Uji Multikoliniertas

Adapun cara untuk mengetahui gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Yaitu aturan yang digunakan

sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10 dan jika *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Nugroho, 2005 : 58).

Tabel di atas nilai VIF tidak lebih dari 10 dan tidak kurang dari 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem multiko dan memenuhi syarat dilakukan analisis regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan melakukan uji Glejser. *Rule of thumb* yang digunakan adalah bila nilai t - hitung $> t$ - tabel, maka berarti terjadi heterokedastisitas namun sebaliknya apabila nilai t - hitung $< t$ - tabel maka akan terjadi homoskedastisitas.

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,275	1,310		,210	,836		
	X1	,213	,053	,347	4,053	,001	,768	1,303
	X2	,225	,067	,271	3,362	,003	,867	1,153
	X3	,170	,077	,194	2,206	,040	,724	1,381
	X4	,255	,061	,357	4,212	,000	,782	1,279
	X5	,204	,082	,203	2,504	,022	,859	1,164
	X6	,162	,069	,186	2,356	,029	,901	1,110
	X7	,426	,100	,338	4,246	,000	,886	1,128

a. Dependent Variable: Y

Hasi uji t diatas untuk X_1 nilai $t = 4,053$ dan t tabel 1,7033 sehingga -
 $4,053 < -1,7033$

Hasi uji t diatas untuk X_2 nilai $t = 3,362$ dan t tabel $1,7033$ sehingga -
 $3,362 < -1,7033$ Dst....

Karena seluruh variabel $-t_{hitung} < -t$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat problem multikoliner atau layak dilakukan analisis regresi linear berganda.

c. Auto Korelasi

Auto korelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri bahwa nilai variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat digunakan uji Durbin-Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai tabel (d_L & d_U). Aturan pengujiannya adalah :

3. $d < d_L$: terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu perbaikan.
4. $d_L < d < d_U$: ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.
5. $d_U < d < 4 - d_U$: tidak ada masalah autokorelasi
6. $4 - d_U < d < 4 - d_L$: masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik.
7. $4 - d_L < d$: masalah autokorelasi serius (Santoso, 2005: 240-241).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,945 ^a	,893	,854	,36270	1,752

a. Predictors: (Constant), X7, X1, X6, X2, X5, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

d. Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian ini, peneliti menggunakan program SPSS 12.0 for windows.

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dan dianggap valid jika sebuah data dikatakan valid, apabila validitas tersebut $\geq 0,30$ atau $\rho \leq 0,05$, maka data tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	X _{1.1}	0,867	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,846		
2	Perhatian terhadap kerincian atau detail	X _{2.1}	0,932	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,921		
3	Orientasi terhadap individu	X _{3.1}	0,808	0,000	Valid
		X _{3.2}	0,931		
4	Orientasi hasil	X _{4.1}	0,863	0,000	Valid
		X _{4.2}	0,890		
5	Orientasi tim	X _{5.1}	0,903	0,000	Valid
		X _{5.2}	0,884		
6	Keagresifan	X _{6.1}	0,911	0,000	Valid
		X _{6.2}	0,873		
7	Kemantapan atau stabilitas	X _{7.1}	0,864	0,000	Valid
		X _{7.2}	0,859		
8	Disiplin kerja karyawan	Y ₁	0,978	0,000	Valid
		Y ₂	0,900		
		Y ₃	0,957		

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh item variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X₁) perhatian terhadap kerincian atau detail (X₂) orientasi terhadap individu (X₃) Orientasi hasil (X₄) Orientasi tim (X₅) Keagresifan (X₆), kemantapan atau stabilitas (X₇) dan kedisiplinan kerja karyawan (Y) mempunyai nilai $r \geq 0,30$. Ini berarti bahwa seluruh item dari masing-masing variabel dinyatakan valid.

e. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Hasil reliabilitas dinyatakan reliabel jika perhitungan memiliki koefisien keandalan sebesar $\alpha \geq 0,60$

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	0,636	Reliabel
2	Perhatian terhadap kerincian atau detail	0,833	Reliabel
3	Orientasi terhadap individu	0,650	Reliabel
4	Orientasi hasil	0,698	Reliabel
5	Orientasi tim	0,746	Reliabel
6	Keagresifan	0,739	Reliabel
7	Kemantapan atau stabilitas	0,652	Reliabel
8	Disiplin kerja karyawan	0,940	Reliabel

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa seluruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas (X_7) dan kedisiplinan kerja karyawan (Y) mempunyai koefisien keandalan $\alpha \geq 0,60$. Ini berarti bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian melalui regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu Malang.

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan.
- Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.
- Diduga variable orientasi hasil (X_4) memiliki pengaruh yang dominant terhadap disiplin kerja karyawan.

Maka untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 12.0 for windows.

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\sigma : 0,05$). Pada analisis linier berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji T secara parsial. Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda dalam bentuk table:

Table 4.14

No	Variable	Koefisien Regresi (bi)	T _{hitung}	Koefisien Determinasi Parsial	Sig t	Alpha	Hipotesis
	Konstanta	0,275	,210	-	0,836	-	-
1	X ₁	0,213	4,053	0,347	0,001	0,05	Diterima
2	X ₂	0,225	3,362	0,271	0,003	0,05	Diterima
3	X ₃	0,170	2,206	0,194	0,040	0,05	Diterima
4	X ₄	0,426	4,246	0,357	0,000	0,05	Diterima
5	X ₅	0,204	2,504	0,203	0,022	0,05	Diterima
6	X ₆	0,162	2,356	0,186	0,029	0,05	Diterima
7	X ₇	0,255	4,212	0,338	0,000	0,05	Diterima
N = 27 R = 0,945 R Square = 0,893				F hit = 22,705 F tab = 2,39 Sig f = 0,001			

Adjusted R Square = 0,854	Alpha = 0,05
---------------------------	--------------

Uji hipotesis secara simultan yaitu menguji pengaruh secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan table diatas, dapat dilihat bahwa f_{hitung} 22,705 dengan nilai $p = 0,001 \geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengujian hipotesis dengan membandingkan f_{table} dengan $df1$ = derajat pembilangan 7 dan $df2$ = 26 didapat untuk taraf 5%. Maka dari table diatas membuktikan bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{table} . Sedangkan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari alpha pada taraf 5% atau 0,05, sehingga H_a berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap kerincian atau detail, orientasi terhadap individu, Orientasi hasil, Orientasi tim, Keagresifan, kemantapan atau stabilitas, terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima.

Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas (X_7) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) CV. Dharma Utama Batu Malang ditolak. Artinya variable bebas berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat (Y).

Koefisien determinant (B) sebesar 0,945 atau 94,5%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variable Inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas (X_7) terhadap perubahan variable terikat kedisiplinan kerja karyawan (Y), artinya besarnya

pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah 94,5% sedangkan sisanya yaitu 3,4% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti.

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variable bebas terhadap variable terikat. Hasil perhitungan pada table diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari setiap variable $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ dan X_7 dengan nilai $\rho \leq 0,05$ apakah pengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variable terikat) dengan membandingkan t_{table} dengan nilai N = jumlah sampel 27 orang dengan $\sigma = 0,05$ didapat t_{table} sebesar 1,7033, maka diperoleh:

- a) $T_{hitung} X_1 4,053 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,001 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara inovasi dan pengambilan resiko terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,347 atau 3,47% dan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara inovasi dan pengambilan resiko terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.
- b) $T_{hitung} X_2 3,362 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,003 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara perhatian terhadap kerincian atau detail terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,271 atau 2,71 % dan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara perhatian terhadap kerincian atau detail terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.
- c) $T_{hitung} X_3 2,206 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,040 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara orientasi terhadap individu

terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,194 atau 1,94% dan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara orientasi terhadap individu terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.

- d) $T_{hitung} X_4 4,212 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,000 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara orientasi hasil terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,426 atau 4,26 % dan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara orientasi hasil terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.
- e) $T_{hitung} X_5 2,504 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,022 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara orientasi tim terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,204 atau 2,04% dan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara orientasi tim terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.
- f) $T_{hitung} X_6 2,356 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,029 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara keagresifan terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,162 atau 1,62% dan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara keagresifan terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.
- g) $T_{hitung} X_7 4,246 \geq t_{table} 1,7033$ dan nilai $\rho = ,000 \leq 0,05$ maka H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kemantapan atau stabilitas terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima sebesar 0,255 atau 2,55%

dan H_0 yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kemantapan atau stabilitas terhadap kedisiplinan kerja karyawan yang ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variable X dan Y.

Untuk menguji variable dominant terlebih dahulu diketahui Koefisien Determinasi (Beta), yang mana dari table diatas dapat diketahui bahwa dari tujuh variable budaya organisasi yang paling dominant adalah variable hasil dengan kontribusi 0,357 atau 35,7%.

4.3. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dijabarkan dalam tujuh variable bebas (X) yaitu inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas (X_7) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

Berdasarkan penelitian ini, CV. Dharma Utama Batu Malang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang onyx, tata boga dan cat yang baik di kota Malang seharusnya memperhatikan aspek budaya organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di CV. Dharma Utama Batu Malang berdasarkan pendapat Robbins (1996) yang menyebutkan tujuh karakteristik primer budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan selalu ingin berinovasi dan mengambil risiko dalam melakukan setiap pekerjaannya, hal ini mereka lakukan untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja dan sebagai manusia mereka selalu ingin berkembang sesuai kemampuan atau potensi dalam dirinya. Dorongan-dorongan yang ada pada diri karyawan ini seharusnya dapat direspon oleh pimpinan selama tidak melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Al-qur'an menjelaskan bahwa setiap individu sejak dilahirkan membawa potensi dalam diri yang telah ditentukan Allah SWT antara lain kecerdasan, sifat-sifat tertentu, jodoh, rezeki, dan nasib. Allah berfirman dalam al-qur'an surat ar-raad ayat 11 yang menyatakan:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
 مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا
 لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Hal ini menunjukkan bahwa manusia sekalipun secara potensi telah ditentukan oleh Allah SWT, tetapi diberi peluang dan motivasi untuk memperbaiki sekaligus mengubah kondisi dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian, inovasi dan pengambilan risiko (X_1) memberi kontribusi cukup besar yakni 4,053 terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Oleh karena itu, dalam mempengaruhi karyawan, pimpinan CV. Dharma Utama Batu Malang sebaiknya memperhatikan karyawan dalam berinovasi dan keinginan mengambil risiko dalam pekerjaannya.

2. Pimpinan selalu mengharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik, cermat dan teliti. Kecermatan dan ketelitian membutuhkan tingkat konsentrasi yang baik dari masing-masing individu karyawan. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif, teliti dan cermat tidak akan terwujud.

Hal ini sesuai dengan firman Allah, surah Al-Maryam: 84

فَلَا تَعْجَلْ عَلَيْهِمْ ^{عَلَيْهِمْ} إِنَّمَا نَعُدُّ لَهُمْ عَذَابًا 

“Maka janganlah kamu tergesa-gesa memintakan siksa terhadap mereka, Karena Sesungguhnya kami Hanya menghitung datangnya (hari siksaan) untuk mereka dengan perhitungan yang teliti.”

Dari ayat diatas dapat kita ambil hikmahnya bahwasannya ketelitian dan kecermatan dalam melakukan sebuah pekerjaan maka akan menghasilkan hasil kinerja yang bagus dan dapat meningkatkan potensi yang kita miliki.

Berdasarkan hasil penelitian, perhatian terhadap kerincian atau detail (X₂) memberi pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

3. Pimpinan dalam sebuah organisasi harus tegas, adil, jujur dan bijaksana. Setiap kebijakan yang dibuat harus selalu berorientasikan orang yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini sangat perlu untuk memotivasi karyawan dan sebagai karyawan mereka puas terhadap tindakan pimpinan tersebut.

Al-qur'an menjelaskan bahwa setiap pemimpin harus berbuat adil jujur dan bijaksana.

Annisaa: 59 dan al-baqarah: 177

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا 

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ
 وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي
 الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ
 الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا ۗ وَالصَّابِرِينَ فِي
 الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۗ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ



“Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.”

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa orang-orang yang tidak dapat memberikan kebaikan kepada manusia atau masyarakatnya, tidak selayaknya ikut memegang jabatan dalam pemerintahan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, orientasi orang (X₃) memberi kontribusi cukup sebesar 2,206 terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y). walaupun kontribusinya kecil namun pengaruhnya signifikan, namun dalam kondisi ideal orientasi orang (X₃) juga memiliki pengaruh.

Oleh karena itu, dalam mempengaruhi karyawan, pimpinan CV. Dharma Utama Batu Malang sebaiknya memperhatikan setiap kebijakan yang akan dibuat agar selalu berorientasikan orang yang ada dalam organisasi.

4. Motivasi yang selalu dimiliki karyawan selalu mengharap sesuatu yang dilakukannya dapat berhasil dengan memuaskan. Setiap individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah prestasi kerjanya pun rendah. Pimpinan selalu berharap agar karyawannya bekerja dengan baik dan memperoleh hasil yang baik pula.

Surah Al-Imran: 142 menjelaskan bahwasannya:

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَيَعْلَمَ
الصَّابِرِينَ ﴿١٤٢﴾

“Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar.”

Motivasi yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula, itulah kesimpulan makna yang terkandung dalam ayat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, orientasi hasil (X₄) memberi pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 4,212 artinya jika karyawan CV.

Dharma Utama Batu Malang bekerja dengan orientasi kerja yang memuaskan maka akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

5. Sebaiknya setiap pekerjaan dikerjakan berdasarkan tim, selain menghemat waktu juga hasil yang dikeluarkan juga bagus. Jika pekerjaan dilakukan oleh tim maka mereka akan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dalam surah An-Nisaa ayat 71 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانْفِرُوا ثُبَاتٍ أَوْ وَفِرُوا جَمِيعًا ﴿٧١﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama!”

Dan berdasarkan hasil penelitian, orientasi tim (X_5) memberi pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 2,504 artinya jika karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang bekerja dengan orientasi tim maka akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

6. Di dalam organisasi perlu tercipta suasana kerja yang kreatif dan kompetitif, hal ini akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan, dan visi, misinya. Dengan lingkungan kerja yang kreatif dan kompetitif maka karyawan akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, keagresifan (X_6) memberi pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 2,356 artinya jika karyawan CV.

Dharma Utama Batu Malang bekerja agresif (kreatif dan kompetitif) maka akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

7. Pimpinan organisasi harus mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Pimpinan sebaiknya memberikan penghargaan atas dasar prestasi kerja karyawan.

Hal ini sebagai motivator juga untuk karyawan lain yang mungkin belum memiliki potensi kerja yang baik akan tetapi dia punya kemauan dan semangat untuk berpotensi yang lebih baik lagi.

Hal ini diperkuat dengan hadits nabi yaitu:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ (رواه البخارى ومسلم)

Dari arti hadits diatas dapat kita mengerti makna yang dikandungnya bahwasannya “ seseorang itu akan lebih baik derajatnya dan sebagainya yang dia miliki apabila dia bisa bermanfaat untuk orang lain selain dirinya sendiri”.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kemantapan atau stabilitas (X_7) memberi pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 4,245 artinya jika

pimpinan CV. Dharma Utama Batu Malang memberikan penghargaan dan mempertahankan karyawan atas dasar prestasi kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV.Dharma Utama Batu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variable bebas terhadap variable terikat. Hasil perhitungan pada table diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} dari setiap variable X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 dan X_7 dengan nilai $p \leq 0,05$ apakah pengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variable terikat) dengan membandingkan t_{table} dengan nilai $N =$ jumlah sampel 27 orang dengan $\sigma = 0,05$ didapat t_{table} sebesar 1,7033, maka diperoleh: semua variable budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas (X_7) berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y).
2. Uji hipotesis secara simultan yaitu menguji pengaruh secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan table diatas, dapat dilihat bahwa f_{hitung} 22,705 dengan nilai $p = 0,001 \geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dijabarkan dalam tujuh variabel bebas (X) yaitu inovasi dan pengambilan resiko (X_1) perhatian terhadap kerincian atau detail (X_2) orientasi terhadap individu (X_3) Orientasi hasil (X_4) Orientasi tim (X_5) Keagresifan (X_6), kemantapan atau stabilitas

(X₇) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang.

3. Dari tujuh variabel budaya organisasi, variabel yang dianggap paling dominan adalah variabel orientasi hasil (X₄), dengan nilai T hitung sebesar $4,212 \geq t \text{ tabel } 1,7033$. Untuk menguji variabel yang dominant terlebih dahulu diketahui Koefisien Determinasi (Beta).

5.2.2 Saran

1. Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan CV. Dharma Utama Batu harus lebih mengedepankan hubungan internal dan eksternal antara pimpinan dan karyawan dan yang paling utama hasil kerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, terutama dalam hal:
 - a. Dalam penelitian ini penganalisisan data kurang dijelaskan secara lebih rinci karena keterbatasan peneliti, sehingga peneliti berikutnya diharapkan perlu menjelaskan secara lebih lengkap dengan menembah teori yang mendukung.
 - b. Dalam menentukan variabel, peneliti berikutnya diharapkan untuk menambah variabel lain diluar variabel penelitian yang telah dilakukan karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi profitabilitas dengan mempertimbangkan kondisi nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arifin Rois, Amirullah, Fauziyah Siti, 2007, *Perilaku Organisasi*, Malang: Bayu Media.
- Arifin, Muzayyin, 2003, *Studi Agama "Normativitas atau Historisitas"*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*, Jilid 2, Terjemahan Moh. Masud, Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T Hani, 1987. *Manajemen Personalia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar*, Edisi revisi, cetakan kelima, Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriantoro Nur, & Supomo Bambang, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis, Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*, Eight Edition, Mc Graw Hill Companies, New York.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2005. *Organizational Behaviour*, buku 1, edisi 5, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi 10, Yogyakarta: Andi
- Mathis, Robert L, & John H. Jackson, 2000. *Human Resource Management*, Ninth dition, South-western College publishing, USA.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju
- Moleong Lexy J, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir Misbah, 2007, *Ajaran-ajaran Ekonomi Rosulullah, Kajian Nabi dalam Perspektif Ekonomi*, Malang: UIN Press.
- Ndraha, Talizun, 1997. *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta : Rineka Cipta.
- Nirman, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Surabaya : CV. Citra Media.
- Rivai, Viethzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stepphen, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.

- Sukandarrumidi, 2006. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta : Gajah Mada University Pre
- Siagian, Sondang P. 1992. *Kerangka dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan kedelapan, Bandung : Alfabeta.
- Sweeney, Paul D, & Dean B. Mc Farlin, 2002. *Organizational Behaviour Solution for Manajement*, Mc Graw Hill, New York.
- Schein, Edgar H, 1992. *Organization Culture and leadership*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Tampubolon Manahan P, 2004, *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.
- Widayat, & Amirullah, 2002. *Rised Bisnis*, Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.
- <http://id.wordpress.com/tag/imam-nawawi/>
- <http://haditsarbain.wordpress.com/2007/06/09/hadits-21-istiqomah/>

LAMPIRAN I

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman Wawancara Kepada Kepala Pimpinan CV. Dharma Utama

Kepada Yth Bpk Suhardjito selaku pimpinan CV. Dharma Utama batu Malang. Dengan ini saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang ingin melakukan penelitian tentang “ Analisis Budaya Organisasi terhadap disiplin Kerja Karyawan” di lingkungan CV. Dharma Utama Batu Malang. Maka dari itu diharapkan bantuan dari Bapak selaku Pimpinan dan Pemilik CV. Dharma Batu Malang untuk kiranya bersedia membantu memberikan keterangan terkait dengan tema yang ingin saya teliti. Atas bantuan Bapak saya ucapkan terimakasih yang sebanyak-sebanyaknya. Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Elya Kismawati
Nim : 06610093
Fak / Jurusan : Ekonomi / Manajemen.

Hormat saya,

(Elya Kismawati)

Pertanyaan Umum :

1. Bagaimana gambaran sejarah singkat berdirinya CV. Dharma Utama?
2. Apa Moto, Visi dan Misi yang ada pada perusahaan yang bapak pimpin?
3. Apakah tujuan dari perusahaan yang bapak pimpin?
4. Legalitas Cv. Dharma Utama Batu Malang?
5. Dimanakah letak lokasi perusahaan yang bapak pimpin?
6. Struktur Organisasi?
7. Peraturan dan tata tertib apa saja yang bapak terapkan pada perusahaan yang bapak pimpin?dan apa alasannya?

Kinerja Karyawan

1. Bagaimana gambaran umum pegawai pada perusahaan yang bapak pimpin?
2. Bagaimanakah karakteristik tingkat pendidikan pada karyawan yang bapak pimpin?(jenis tingkat pendidikan/ kesesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan).
3. Bagaimana gambaran tata tertib budaya kerja pada perusahaan yang bapak pimpin?
4. Bagaimana tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan pada seluruh karyawan yang bapak pimpin?
5. Apakah sudah terdapat penerapan budaya kerja yang baik yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya?
6. Apakah karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk berinovasi dan berkreasi dalam pekerjaannya?
7. Hukuman apakah yang diberikan oleh perusahaan apabila karyawan melakukan kelalaian baik itu tentang disiplin waktu maupun pekerjaan?
8. Apakah karyawan dituntut untuk selalu teliti dalam bekerja?
9. Apakah karyawan dituntut untuk selalu tanggap terhadap masalah yang berkaitan dengan pekerjaan?
10. Apakah perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan cara kerjanya?
11. Apakah perusahaan menuntut karyawan untuk selalu meningkatkan hasil kerja?
12. Apakah perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya?
13. Apakah perusahaan memiliki kebersamaan yang baik kepada karyawan dalam bidang Tim (kelompok) kerja?
14. Apakah perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu kompetitif demi kemajuan organisasi?
15. Apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan?

16. Bagaimana tingkat pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terutama tentang disiplin kerjanya?

LAMPIRAN II

DATA IDENTITAS RESPONDEN DAN PETUNJUK PENGISIAN

KUESIONER

1. IDENTITAS RESPONDEN

- 1) Nama (boleh tidak diisi) :
- 2) Jenis Kelamin :
- 3) Usia :
- 4) Bagian :
- 5) Kedudukan :
- 6) Pendidikan Terakhir : (berikan lingkaran pada huruf yang sesuai).
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SMU
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
 - f. Lain-lain.....
- 7) Lama Bekerja :Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas anda dengan benar pada kolom yang telah disediakan (identitas ini akan dijaga kerahasiaannya).
2. Baca dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia, pertanyaan diikuti lima jawaban, Bapak / Ibu / Saudara / i cukup memilih satu

jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih.

3. Bapak /Ibu / Saudara / i diharapkan memberikan tanggapan / jawaban terhadap pertanyaan yang terdapat dibawah ini sesuai dengan apa yang dirasakan.
4. Alternatif jawabannya adalah :
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. R : Ragu-ragu
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju

3. DAFTAR KUESIONER

Budaya Organisasi

a. Variabel Inovasi dan Pengambilan Resiko (X_1)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda diberikan kesempatan untuk berkreasi dalam berinovasi oleh perusahaan					
2	Anda bersedia bertanggung jawab atas resiko dari pengambilan keputusan yang salah dalam pekerjaan					

b. Variabel Perhatian Kerincian Atau Perhatian Detail (X_2)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS

		1	2	3	4	5
1	Apakah anda dituntut untuk selalu teliti dalam pekerjaan					
2	Anda tanggap dan mampu mengatasi setiap permasalahan yang muncul dalam pekerjaan					

c. Variabel Orientasi Terhadap Individu (X_3)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Perusahaan memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan					
2	Anda dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan					

d. Variabel Orientasi Hasil (X_4)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan anda dinilai berdasarkan hasil yang anda peroleh					
2	Anda ditekankan untuk selalu meningkatkan hasil					

e. Variabel Orientasi Tim (X_5)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN
----	------------	---------

		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda dituntut untuk memiliki rasa kebersamaan antar karyawan					
2	Anda berusaha saling memberi motivasi dalam pekerjaan					

f. Variabel Keagresifan (X_6)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda bekerja secara agresif					
2	Anda berlomba-lomba untuk memperoleh hasil kerja yang baik					

g. Variabel Kemantapan (X_7)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Anda selalu mempertimbangkan setiap pekerjaan yang akan dilakukan					
2	Perusahaan selalu mempertahankan karyawan					

	yang berpotensi					
--	-----------------	--	--	--	--	--

h. Variabel Disiplin Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN				
		STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Apa disiplin mempermudah perusahaan dalam mengontrol kinerja					
2	Berpakaian seragam menggambarkan kesepahaman dalam pencapaian tujuan					
3	Anda mengikuti aturan yang ditentukan					

LAMPIRAN III

Wawancara Dengan Direktur CV. Dharma Utama



LAMPIRAN VI

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**



Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010
Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: ekonomi@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Elya Kismawati
NIM/Jurusan : 06610093/ Manajemen
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
(Studi pada CV. Dharma Utama Batu Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	07 Juni 2010	Bab I,II, dan III	1
2.	12 Juni 2010	Revisi Bab II	2
3.	19 Juni 2010	Revisi Bab III & Metodologi Penelitian	3
4.	21 Juni 2010	Acc Ujian Proposal	4
5.	29 Juni 2010	Seminar Proposal	5
6.	02 Oktober 2010	Analisis SPSS	6
7.	09 Oktober 2010	Hasil & Pembahasan	7
8.	23 Oktober 2010	Analisis Hasil & Pembahasan	8
9.	06 November 2010	Revisi Bab I, II, III, IV, & V	9
10.	02 Desember 2010	Acc Untuk Ujian Skripsi	10

Malang, 06 Januari 2011
Mengetahui
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004

LAMPIRAN VII

BIODATA PENELITI

A. Data Diri

1. Nama : Elya Kismawati
2. Tempat & Tanggal Lahir : Tuban 24 Agustus 1987
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Telepon : 03567009796 / 035649811745
5. E-mail : Elyakismawati@yahoo.co.id

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. MI (Madrasah Ibtidaiyah) NURUL HUDA Ketambul Palang, Lulus tahun 2000.
2. MTs (Madrasah Tsanawiyah) MANBAIL FUTUH Jenu, Lulus tahun 2003.
3. MAK (Madrasah Aliyah Keagamaan) AL-AZHAR Denanyar Jombang, Lulus tahun 2006.

C. Riwayat Pendidikan Non Formal

1. Ponpest MANBAIL FUTUH Jenu Tuban, lulus tahun 2003.
2. Ponpest AL-AZIZIYYAH Denanyar Jombang, Lulus tahun 2006.
3. Seminar Training Wirausaha Muda Mandiri.
4. Diklat PEngelolaan LKS (Lembaga Keuangan Syariah)
5. Diklat Hubungan Industrial.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Malang, 30 Desember 2010

Elya Kismawati

LAMPIRAN VI

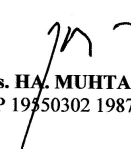


BUKTI KONSULTASI

Nama : Elya Kismawati
NIM/Jurusan : 06610093/ Manajemen
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
(Studi pada CV. Dharma Utama Batu Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	07 Juni 2010	Bab I, II, dan III	1
2.	12 Juni 2010	Revisi Bab II	2
3.	19 Juni 2010	Revisi Bab III & Metodologi Penelitian	3
4.	21 Juni 2010	Acc Ujian Proposal	4
5.	29 Juni 2010	Seminar Proposal	5
6.	02 Oktober 2010	Analisis SPSS	6
7.	09 Oktober 2010	Hasil & Pembahasan	7
8.	23 Oktober 2010	Analisis Hasil & Pembahasan	8
9.	06 November 2010	Revisi Bab I, II, III, IV, & V	9
10.	02 Desember 2010	Acc Untuk Ujian Skripsi	10

Malang, 06 Januari 2011
Mengetahui
Dekan,


Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP 19550302 198703 1 004