

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.TRANS SUMATERA AGUNG MEDAN

Mathilda Tania¹Immanuel Tarigan², dan Syawaluddin³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: mathilda.tania@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: imanueltarigan1977@gmail.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract

Abstract. *PT. Trans Sumatra Agung Medan is: a company engaged in the field of Suzuki brand car dealers. The phenomenon that occurs in companies is: a decrease in employee work discipline so that it interferes with company operations. The problem of decreased work discipline at the company allegedly caused by problems with organizational commitment and work culture. The population in this study were all employees in the company, amounting to 43 people. Samples were taken with a saturated sampling technique in which all members of the population were used as samples. Thus the sample in this study amounted to 43 people. Simultaneous hypothesis test results show that simultaneously Organizational Commitment and Work Culture has a significant effect on the Work Discipline of the employees of PT Trans Sumatra Agung, Medan. Partially, Organizational Commitment has a significant effect on the Work Discipline of the employees of PT. Trans Sumatra Agung, Medan and the Work Culture has a significant effect on the Work Discipline of the employees of PT. Trans Sumatra Agung, Medan.*

Keywords: Organizational Commitment, Work Culture, Employee Discipline.

I. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan selalu takut untuk

melanggar peraturan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal, sedangkan untuk karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat berupa: disiplin waktu, peraturan, dan tanggungjawab. Disiplin waktu artinya selalu datang tepat waktu, tidak pernah absen tanpa alasan, tidak pernah istirahat melebihi ketentuan yang sudah ada sampai dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Disiplin peraturan artinya selalu berkomitmen terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin tanggungjawab artinya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal dan memelihara semua peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi akan selalu menerima nilai-nilai perusahaan, percaya kepada perusahaan dan mempunyai keinginan yang kuat untuk ikut maju bersama dengan perusahaan. Selain itu, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi akan selalu bersikap disiplin terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan

selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan sehingga dirinya akan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah budaya kerja. Walaupun perusahaan sudah merumuskan peraturan perusahaan yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, tetapi apabila pelaksanaannya tidak dapat dilakukan secara tegas, maka tidak ada gunanya peraturan tersebut. Budaya kerja menentukan bagaimana karyawan bersikap terhadap peraturan yang ada, sebagai contoh peraturan tentang jam kerja yang sering kali dilanggar oleh karyawan senior pada perusahaan yang mempunyai budaya senioritas yang tinggi. Hal ini akan dipersulit lagi jika karyawan yang ditunjuk untuk menegakkan peraturan justru adalah karyawan yang lebih junior daripada karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan sehingga mengganggu operasional perusahaan. Salah satu hal yang menunjukkan penurunan disiplin kerja adalah semakin seringnya karyawan terlambat sehingga merugikan perusahaan karena sudah mengurangi jam kerja yang seharusnya. Karyawan tidak peduli jika catatan kehadirannya bertanda merah karena sering terlambat dan selalu banyak alasan saat ditanya alasan keterlambatan. Karyawan tidak mau mengakui kesalahannya karena sudah terlambat datang.

Selain masalah keterlambatan, karyawan juga kurang mematuhi aturan perusahaan dalam hal kerapian berpakaian, absensi, jam istirahat dan lainnya. Karyawan perusahaan terutama yang bekerja pada bagian pemasaran diwajibkan untuk selalu berpakaian rapi. Perusahaan juga menyediakan seragam untuk karyawan, akan tetapi sering kali karyawan beralasan seragamnya sedang dicuci dan sebagainya dan tidak menggunakan seragam. Karyawan juga sering kali keluar makan siang dan kembali tidak tepat waktu dengan alasan sedang ada janji dengan *client*.

Salah satu hal yang menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja pada perusahaan adalah komitmen organisasional. Karyawan perusahaan kurang mempunyai komitmen organisasi sehingga kurang peduli dengan perusahaan. Karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadinya daripada kepentingan perusahaan sehingga sering kali karyawan mengurus urusan pribadinya dan meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan, atau datang terlambat untuk urusan pribadi. Karyawan juga tidak ada upaya untuk menjaga nama baik perusahaan sehingga tidak peduli jika dirinya melanggar peraturan, contohnya karyawan yang sudah ada janji dengan *client*, tetapi kurang peduli dan datang tidak tepat waktu sehingga menyebabkan kekecewaan pada *client* karena harus menunggu terlalu lama. Akibatnya nama baik perusahaan menjadi tidak baik.

Karyawan juga sering kali tidak lagi peduli dengan pembeli setelah penjualan terjadi, menolak membantu pembeli, dan tidak menjawab telepon pembeli sehingga pembeli masih harus mengurus sendiri keperluan administratifnya setelah penjualan terjadi.

Ketidakpedulian karyawan terhadap perusahaan menyebabkan terjadinya penurunan disiplin, di mana karyawan tidak ada keinginan untuk menjaga nama baik perusahaan. Karyawan tidak ada upaya untuk berpakaian rapi, menjaga sopan santun agar pelanggan memberikan nilai bagus bagi perusahaan. Karyawan juga tidak peduli dengan janji dengan pelanggan, sehingga tidak peduli jika perusahaan dianggap buruk karena karyawannya sering tidak tepat waktu. Karyawan juga kurang disiplin dalam menjaga kebersihan perusahaan.

Faktor lain yang menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja pada perusahaan adalah budaya kerja. Pada perusahaan masih menganut budaya senioritas yang kental sehingga sulit untuk menerapkan peraturan dengan tertib. Karyawan yang bekerja lebih lama cenderung merasa kebal terhadap sanksi dari peraturan yang ada sehingga kurang bersedia mematuhi peraturan, sebaliknya karyawan yang masih baru justru mencontoh apa yang dilakukan karyawan lama. Pemimpin perusahaan yang dari sisi tahun kerja masih lebih junior daripada seorang karyawan tertentu

menjadi sulit menegakkan peraturan, tidak dapat menegur karyawan senior dan tidak pula dapat menegakkan peraturan kepada karyawan junior. Budaya kerja dapat menunjukkan perilaku karyawan yang ada di suatu perusahaan. Perilaku-perilaku ini lambat laun akan menjadi kebiasaan dan sulit untuk diubah kembali. Budaya senioritas di perusahaan sudah menyebabkan karyawan lebih menghormati karyawan yang sudah lebih lama bekerja daripada atasannya sendiri.

Masalah budaya ini berpengaruh terhadap disiplin kerja pada perusahaan. Budaya senioritas yang dianut menyebabkan peraturan perusahaan tidak dapat ditegakkan sepenuhnya, sehingga menyebabkan terjadi keadaan tidak disiplin di lingkungan perusahaan. Karyawan bertindak semena-mena, tidak mematuhi peraturan yang berlaku, apabila jika orang yang memperingatkannya adalah karyawan yang lebih junior.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Suparyadi (2015:452) menyebutkan bahwa, “komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.”

Busro (2018:75) menyebutkan bahwa, “komitmen

organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.”

Dimensi Komitmen Organisasi

Wibowo (2015:194) menyebutkan bahwa, Cara mengukur *employee-employer relationship* dapat dilakukan dengan:

1. *Psychological contracts*, mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang mereka berutang kepada organisasi dan apa utang organisasi pada mereka. Kontrak ini ditentukan oleh aktivitas rekrutmen dan sosialisasi yang dialami pekerja, yang sering menyampaikan janji dan harapan yang membentuk keyakinan tentang kewajiban timbal balik.
2. *Transactional contracts*, didasarkan pada kewajiban moneter spesifik secara terbatas (misalnya pekerja berutang kehadiran dan proteksi pemilik informasi, organisasi berutang pembayaran dan kesempatan untuk maju).
3. *Relational contracts*, didasarkan pada keterbukaan semakin luas dan kewajiban subjektif (misalnya pekerja berutang loyalitas dan keinginan pergi di atas dan di luar, organisasi berutang keamanan kerja, pengembangan dan dukungan).

Indikator Komitmen Organisasi

Busro (2018:83) menyebutkan bahwa, Tiga komponen komitmen organisasi yang harus diperhatikan saat mengembangkan instrumen yaitu:

1. Komponen afektif terdiri dari indikator-indikator: karakteristik personal, karakteristik struktur organisasi, karakteristik hubungan kerja, pengalaman kerja, kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.
2. Komponen kontinu terdiri dari indikator-indikator keuntungan bila seseorang tetap tinggal sebagai anggota organisasi, dan kerugian bila ia meninggalkan organisasi.
3. Komponen normatif meliputi indikator-indikator: sosialisasi (budaya, keakraban antar anggota), dan investasi di dalam organisasi.

Pengertian Budaya Kerja

Suparyadi (2015:465) menyebutkan bahwa, “budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sebuah organisasi, yang membentuk sikap dan mendorong individu tersebut

selalu berperilaku tertentu dalam bekerja.”

Sutrisno (2018:8) menyebutkan bahwa, “budaya kerja adalah perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.”

Mustapa dan Maryadi (2018:01) menyebutkan bahwa, “budaya perusahaan pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hierarki organisasi.”

Dimensi Budaya Kerja

Shaleh (2018:45) menyebutkan bahwa, kuat lemahnya budaya suatu organisasi ditentukan oleh dimensi intensitas, homogenitas, dan stabilitas. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi memberikan kepastian bagi anggotanya untuk berkembang bersama organisasi, sedangkan budaya lemah tidak akan mampu mendorong karyawan bersama perusahaan.

Amir (2019:200-201) menyebutkan bahwa, Budaya bisa dilihat dari beberapa dimensi yaitu:

1. Nilai-nilai yang dianut, apa-apa yang dianggap bernilai untuk dilakukan atau dimiliki, misalnya kreativitas, integritas, kegigihan, individualisme.
2. *Rules of conduct*, norma-norma dan aturan-aturan yang diterima

di perusahaan, perilaku yang *represent* cara-cara yang dapat diterima untuk memperoleh hasil, pemahaman umum tentang mana perilaku yang etis atau mana yang tidak.

3. Ritual, berbagai seremoni, acara-acara rutin yang biasanya diadakan.
4. Mitos atau cerita yang menjadi legenda di perusahaan tentang heroiknya perusahaan.

Indikator Budaya Kerja

Sudaryono (2016:104)

menyebutkan bahwa, Beberapa unsur budaya banyak ditentukan oleh hal sebagai berikut:

1. Lingkungan usaha, lingkungan di tempat perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang akan dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi.
3. Panutan atau keteladanan orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara (*rites* dan ritual), acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan bagi karyawan.
5. *Network*, jaringan informasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya korporat.

Disiplin Kerja

Afandi (2016:1)

menyebutkan bahwa, “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Faida (2019:70)

menyebutkan bahwa, “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.”

Sinambela (2016:335)

menyebutkan bahwa, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dimensi Disiplin Kerja

Afandi (2016:10)

menyebutkan bahwa, dimensi disiplin kerja terdiri dari:

1. Dimensi ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Dimensi tanggungjawab kerja
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Indikator Disiplin Kerja

Supomo dan Nurhayati (2018:134-137) menyebutkan bahwa, Indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil serta kata-kata dan perbuatannya sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin) maka bawahannya pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/ instansi. Jika

kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif memuaskan. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan juga ikut baik.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan

perusahaan. Dengan waskat, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, modal, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal dan horizontal yang terdiri tas *direct*

single relationship, direct group relationship, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT.Trans Sumatera Agung yang beralamat di Jl.S.M.Raja, KM 6,8 Medan Amplas. Waktu penelitian diperkirakan September 2019 sampai dengan Februari 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Suprpto (2017:99) menyebutkan bahwa, “kuesioner adalah daftar yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan, di mana responden bisa menjawab langsung pernyataan / pertanyaan tersebut pada lembar yang telah tersedia.”

Hamdi dan Bahruddin (2014:50) menyebutkan bahwa, “Studi kepustakaan(*library research*): penulis berusaha mengumpulkan informasi mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca literatur atau buku yang ada di perpustakaan.”

Abdullah dan Sutanto (2015:38) menyebutkan bahwa, “Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, tetapi mempelajari dokumen yang tersedia.”

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner, yaitu dengan membagikan pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Peneliti

juga mencari sumber pustaka yang mempunyai hubungan dengan variabel penelitian untuk mendukung hipotesa, dan sumber dokumentasi seperti data karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Gani dan Amalia (2015:3) menyebutkan bahwa, “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.”

Gani dan Amalia (2015:2) menyebutkan bahwa, Data berdasarkan sumber ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari hasil pengukuran maupun observasi langsung. Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber pertama.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini adalah: data primer dari hasil jawaban responden atas kuesioner dan data sekunder dari sumber tertulis lainnya yang ada hubungan dengan variabel penelitian, yaitu studi pustaka dan dokumentasi.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Hermawan (2019:52) menyebutkan bahwa, “Variabel penelitian adalah suatu atribut dan sifat atau nilai orang, faktor, perlakuan terhadap objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Latipah (2014:31) menyebutkan bahwa, “Variabel bebas adalah variabel penyebab yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Ini artinya variabel terikat merupakan variabel akibat dari variabel bebas.”

Swarjana (2015:49) menyebutkan bahwa, “Definisi operasional variabel adalah definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan dapat diuji baik oleh peneliti maupun peneliti lain.”

Analisis Regresi Linier Berganda

Kurniawan dan Yuniarto (2016:91) menyebutkan bahwa, Regresi linier berganda merupakan lanjutan dari regresi linier sederhana, ketika regresi linier sederhana hanya menyediakan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Namun apabila ada variabel lain yang mempengaruhi, maka tidak dapat digunakan regresi linier sederhana.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Kurniawan dan Yuniarto (2016:95) menyebutkan bahwa, “Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya.”

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Sarwono (2017:145) menyebutkan bahwa, "Nilai F terdapat dalam keluaran ANOVA merupakan nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara simultan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji analisis regresi linier berganda yaitu:

Tabel 1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8,956	2,926
Komitmen Organisasi	,436	,128
Budaya_Kerja	,541	,205

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 8.956 + 0.436 X_1 + 0.541 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 8.956 artinya apabila variabel komitmen organisasi dan budaya kerja bernilai 0, maka disiplin kerja akan bernilai 8.956 satuan.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah: 0.436 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar 0.436 satuan, maka variabel disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.436 satuan.

3. Koefisien regresi variabel budaya kerja adalah: 0.541 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi peningkatan variabel budaya kerja sebesar 0.541 satuan, maka variabel disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.541 satuan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis parsial yaitu:

Tabel 2.

Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,060	,004
Komitmen Organisasi	3,394	,002
Budaya_Kerja	2,635	,012

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Hasil uji hipotesis parsial yaitu sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi 3.394 dengan signifikansi 0.002. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.394 > 2.02108$ dan signifikansi $0.002 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_1 , dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Trans Sumatera Agung, Medan.
2. Nilai t_{hitung} variabel budaya kerja 2.635 dengan signifikansi 0.012. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.635 > 2.02108$ dan signifikansi $0.012 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hasil

penelitian menerima H_2 , dengan demikian budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Trans Sumatera Agung, Medan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan yaitu:

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	18,923	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah), 2020

Nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 43 responden dan jumlah variabel sebanyak 3 variabel yaitu: $df_1 = 2$ (jumlah seluruh variabel bebas), dan $df_2 = 40$ (jumlah sampel dikurangi dengan jumlah seluruh variabel). Dengan demikian, nilai F_{tabel} adalah: 3.23. Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} adalah: 18.923 dengan signifikansi 0.000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18.923 > 3.23$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima H_3 , dengan demikian komitmen organisasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Trans Sumatera Agung, Medan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Trans Sumatera Agung, Medan.
 2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Trans Sumatera Agung, Medan.
1. Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Trans Sumatera Agung, Medan.

Saran

Beberapa saran dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat melakukan upaya peningkatan komitmen organisasi, antara lain memberikan pelatihan bagi pengembangan kemampuan kerja karyawan, melakukan komunikasi yang lebih efektif dengan karyawan, dan memberikan kompensasi yang lebih memuaskan.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih tegas menerapkan peraturan, tanpa memperhatikan apakah karyawannya sudah lama bekerja atau karyawan baru. Semuanya harus mendapatkan perlakuan yang sama, dengan demikian maka lebih mudah tercipta ketertiban.

3. Peneliti menyarankan agar perusahaan dalam membuat peraturan terlebih dahulu disosialisasikan kepada semua karyawan sebelum peraturan tersebut diterapkan. Dengan demikian maka seluruh karyawan sudah setuju dengan aturan yang hendak dijalankan dan tidak ada alasan bagi tiap karyawan untuk menolak atau lalai dalam menjalankan peraturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, Sarini dan Taufik Edy Sutanto. 2015. *Statistika Tanpa Stress*. Jakarta: Transmedia.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfianika, Ninit. 2016. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amir, Taufiq. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arifin, Rois, Amirullah dan Khalikussabir. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekotama, Suryono. 2018. *Matinya Perusahaan Gara-gara S.O.P*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, dan Arijulmanan. 2014. *HRD Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data; Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dsan Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Hamdi, Asep Saipul dan E.Bahrudin. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Jakarta: Hidayatul Quran Kuningan.
- Khairani. 2016. *Penelitian Geografi Terapan*. Jakarta: Kencana.

- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Latipah, Eva. 2014. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lydianingtias, Diah, Djoko Trijanto dan Suselo Utoyo. 2018. *Kewirausahaan Teknik Sipil*. Malang: Polinema Press.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mustapa, Zainuddin dan Maryadi. 2018. *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Nugraha, Jaka. 2014. *Pengantar Analisis Data Kategorik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, Doni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Santoso, Singgih. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2017. *Mengenal Prosedur-prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, Budi. 2015. *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. 2015. *Entrepreneurship: Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudaryono. 2016. *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Sule, Erni Tisnawai dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suprpto, Haddy. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sutopo, Yeri. dan Achmad Slamet. 2017. *Statistika Inferensial*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swarjana, I Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi.
- Syahdrajat, Tantut. 2015. *Panduan Menulis Tugas Akhir Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Kencana.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zaenuddin, Muhammad. 2015. *Isu, Problematika, dan Dinamika Perekonomian, dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bukan Buku**
- Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar. Makassar: STIE AMKOP.
- Satria, Angga Gusti. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Karyawan di PT.Surya Mandiri Pratama Pekanbaru. *Jom FEKON Vol.2 No.2 Oktober 2015*. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Yustiana, Shiella Swastika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survey pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo). *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.