

Katarina Yunita Riti<sup>1</sup>

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KABINET RI

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Kabinet RI. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan deskriptif. Variabel – variabel yang diukur yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 orang pegawai Sekretariat Kabinet RI dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Data dari responden tersebut diolah dengan menggunakan skala statistik parametrik selanjutnya nilai yang diperoleh akan dijelaskan secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

**Keywords:** Pegawai Sekretariat, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Pegawai

### Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture on the work discipline of employees at the Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia. This research is a quantitative study with a descriptive approach. The variables measured are organizational culture and work discipline. Data for this study were collected through the distribution of questionnaires to 60 employees of the Cabinet Secretariat of the Republic of Indonesia, with respondent characteristics based on gender, age, education level, and length of service. The data obtained from the respondents were processed using a parametric statistical scale, and the resulting values were then explained descriptively. The findings of this study indicate that organizational culture has a positive influence on work discipline.

**Keywords:** Secretariat Employees, Organizational Culture, Employee Work Discipline.

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai sifat bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Menurut Fadhilah *et al* (2021) menyatakan bahwa manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, yang tidak dapat hidup tanpa berinteraksi dengan manusia lain. Untuk itu keberadaan suatu organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Setiap organisasi memiliki berbagai macam karakteristik yang menunjukkan budaya organisasi. Khosyi'in (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan konfigurasi unik dari norma, keyakinan, nilai, cara bersikap, dan sebagainya yang menjadi karakter atau sikap seseorang baik secara individu maupun kelompok, sehingga berbagai persoalan dapat terselesaikan. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku karyawan, budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota - anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu organisasi tersebut (Sake, 2021).

Faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam budaya organisasi diantaranya kedisiplinan kerja pegawai. Namun kenyataan yang dihadapi, secara umum kualitas SDM Indonesia masih rendah. Indikator rendahnya kualitas SDM di Indonesia ditandai dengan laporan data Human Development Indeks Report

<sup>1</sup>Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi, Universitas Stella Maris Sumba  
email: kataryunita@gmail.com

tahun 2010 yang menempatkan Indonesia pada urutan ke 108 dari 169 negara di ASEAN. Indonesia di bawah Singapura (rangking 27, nilai 0,846), Brunei (rangking 37, nilai 0,805, Malaysia (rangking 57, nilai 0,744), Thailand (rangking 92, nilai 0,654), Filipina (rangking 97, nilai 0,638), di atas, Vietnam (rangking 113, nilai 0,572), Laos PDR (rangking 122, nilai 0,497), Combody (rangking, 122, nilai 0,494) Myanmar (rangking 132, nilai 0,451) (Purba, 2010:377). Melihat fenomena rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut, maka penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu yang menjadi penghambat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah rendahnya kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Prasetyo (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu komponen yang penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mengupayakan peningkatan disiplin kerja setiap organisasi selalu membenahi segala permasalahan yang ada. Selain itu organisasi juga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja meliputi budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja pegawai. Budaya organisasi dapat mencapai angka 90% dikarenakan setiap pekerjaan yang dibebankan oleh pegawai memiliki instruksi dan masa selesai pekerjaan dengan jelas, namun pegawai sulit melakukan tindak agresif sehingga budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan dengan lancar.

Menurut Duha (2016) budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsungnya adalah bernilai dan bermakna. Tidak sedikit organisasi saat ini merasa perlu untuk mengubah budaya pada instansi yang berguna untuk menjamin kelangsungan hidupnya atau memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Individu yang bekerja pada suatu organisasi akan dipengaruhi oleh lingkungannya. Pada dasarnya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi sangatlah berbeda beda. Untuk itu pegawai harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku. Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung.

Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut (Diputra dan Riana, 2014). Budaya organisasi dapat dijadikan acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Nilai-nilai yang terdapat pada budaya organisasi akan berperan dalam terbentuknya kedisiplinan pegawai. Dalam hal ini nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan seorang pegawai dalam bersikap dan berperilaku disiplin. Disiplin kerja pegawai mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan / peraturan / norma yang berlaku.

Sekretariat Kabinet RI merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan mempunyai tugas memberikan dukungan staf dan pelayanan administrasi kepada Presiden selaku Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintahan negara. Sekretariat Kabinet RI dalam pengupayaan meningkatkan disiplin kerja pegawai terdapat permasalahan-permasalahan yang masih menjadi

kendala. Adapun permasalahan tersebut diantaranya ialah rendahnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi dan diperburuk dengan adanya budaya organisasi yang tidak diperhatikan oleh pegawai sehingga mempengaruhi produktivitas kerja yang menurun. Dengan demikian perlu digali lebih mendalam Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Kabinet RI”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Kabinet RI. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 60 pegawai. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2010). Metode analisis data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian yang terpilih untuk dijadikan sampel. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan statistik parametrik. Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan sehingga hasil penelitian akan segera diketahui. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai dan teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen Y

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Berdasarkan jawaban responden dalam kuisioner yang diisi oleh 60 orang responden diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan tingkat pendidikan dan berdasarkan tingkat masa kerja di Sekretariat Kabinet Republik Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskripsi		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	33.3%
	Perempuan	40	66.7%
<b>Total</b>		60	100%
Tingkat Pendidikan	S1	27	45.%
	S2	13	21.7%
	S3	10	16.7%
	HONORER	10	16.7%
<b>Total</b>	Total	60	100%

Sumber : Data penelitian diolah (2019)

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 1 di atas, jumlah responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 20 orang atau 33% dan perempuan sebanyak 40 orang atau 66.7% selanjutnya tingkat pendidikan responden sebanyak 27 orang atau 45% memiliki tingkat pendidikan S1, 13 orang atau 21.7% memiliki tingkat pendidikan S2, 10 orang atau 16.7% masing-masing memiliki tingkat pendidikan S3 dan honorer.

Analisis hasil korelasi antar dimensi yang diolah menggunakan SPSS 22 for Windows adalah sebagai berikut : Untuk variabel Budaya Organisasi, dimensi yang memiliki hubungan

paling rendah terhadap dimensi variabel disiplin kerja adalah dimensi Inovasi dan pengambilan resiko dengan nilai koefisien 0,331 dan dimensi variabel budaya organisasi (Stabilitas) memiliki hubungan korelasi yang paling kuat terhadap dimensi disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,859 dan ini tergolong sangat kuat. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan ini juga diperkuat oleh uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan korelasi antar dimensi pada variabel Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja, dimensi yang mempunyai pengaruh paling kuat adalah dimensi stabilitas terhadap dimensi hubungan kemanusiaa dengan nilai korelasi 0,859 yang tergolong sangat kuat, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap Disiplin kerja. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang dominan, karena perusahaan ingin mempunyai karyawan yang memiliki semangat memberikan yang terbaik serta peningkatan yang terus-menerus dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Ulasan mengenai hubungan budaya organisasi/perusahaan telah dikemukakan oleh Kotter & Heskett (1992) menyimpulkan hubungan budaya organisasi dengan kinerja perusahaan, sebagai berikut :

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang perusahaan.
2. Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafzah et al (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan antara lain melalui pemenuhan kepuasan kerja dan penerapan budaya kerja. Dan juga sejalan dengan penelitian Shahzad (2012), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian halnya hasil penelitian Biswas(2015), yang membuktikan bahwa ada efek besar dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial oleh variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Hal ini erat kaitannya dengan sistem penilaian disiplin kerja yang digunakan oleh Pegawai Sekretariat Kabinet RI pada setiap akhir tahun secara rutin mengadakan penilaian kinerja karyawan. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan penghargaan, promosi jabatan dan kenaikan gaji. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan ini juga diperkuat oleh uji korelasi antar variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja yang tergolong sangat kuat. Dan berdasarkan uji korelasi antar dimensi variabel Motivasi Kerja terhadap dimensi Disiplin kerja, dimensi yang mempunyai pengaruh paling kuat adalah dimensi Kebutuhan untuk berprestasi terhadap dimensi Keteladanan Pemimpin dengan nilai korelasi 0,930 yang tergolong sangat kuat. Sedangkan hasil parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Adanya pengaruh yang signifikan secara parsial oleh variabel motivasi terhadap disiplin kerja di Sekretariat Kabinet RI karena sistem penilaian kinerja karyawan umumnya dilakukan oleh atasan langsung masing-masing karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zahari (2017) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Demikian pula dengan hasil penelitian Wicara (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan implementasi dari visi misi perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan karyawan tersebut memberikan pengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan kinerja karyawan. Budaya organisasi memberikan suatu identitas kepada individu sebagai bagian dari organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan membentuk suatu values, pola pikir dan kebiasaan yang tidak bersifat individual. Hal tersebut membentuk perilaku yang mengarahkan seseorang mampu beradaptasi untuk bekerja secara efektif sesuai dengan standar perusahaan, dan memberikan identitas yang kuat secara kolektif pada anggota organisasi. Dengan demikian budaya organisasi membentuk values, pola pikir dan

kebiasaan kolektif sehingga mengarahkan seseorang untuk bekerja sesuai standar instansi pemerintahan yang salah satunya ialah sikap dan perilaku disiplin dalam bekerja.

### SIMPULAN

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin kerja dan ini juga diperkuat oleh uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Dimensi inovasi pengambilan resiko dalam budaya organisasi harus dipertahankan karena dimensi ini berkorelasi kuat terhadap dimensi-dimensi disiplin, sedangkan dimensi stabilitas harus lebih ditingkatkan lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Biswas, Wendrla. 2015. Impact of Organization Culture on Job Satisfaction and Corporate Performance. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 3(8):14-16.
- Diputra. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.5.
- Duha. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish
- Fadhilah, I. A., & Maunah, B. (2021). Manusia sebagai Makhluk yang Perlu dan Dapat Dididik. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 15(2), 254-268.
- Hafsa, S., & Maskuri, M. A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. YUPI Indo Jelly Gum Divisi Produksi.
- Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 45-55.
- Kotter, J.P., and Heskett, J.L. 1992. Corporate Culture and Performance . New York: The Free Press.
- Sake, F. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta.
- Purba, Saut. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405-416.
- Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47-57.