

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA TENAGA PENUNJANG
AKADEMIK DI TELKOM UNIVERSITY**
*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON DISCIPLINE OF ACADEMIC
SUPPORTING POWER STUDY ON TELKOM UNIVERSITY*

Muh. Gery Nugroho Sakti¹, Ary Ferdian, ST, MM.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

²Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

¹gerynugrohosakti@gmail.com ²ary.ferdian@gmail.com

ABSTRAK

Telkom University adalah universitas swasta yang merupakan universitas di bawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom dari Telkom Group di Indonesia. Kondisi yang ditemukan setelah melakukan *preliminary study* adalah budaya organisasi Telkom University sangat tinggi sedangkan tingkat disiplin kerja tenaga penunjang akademik dapat dibilang rendah. Hal ini terjadi karena berbagai kelonggaran dan minimnya tingkat evaluasi yang diterapkan oleh universitas sehingga karyawan lebih leluasa untuk tidak menaati nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi yang diterapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan Telkom University dan juga disiplin kerja tenaga penunjang akademik Telkom University serta seberapa pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja tenaga penunjang akademik di Telkom University Bandung.

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data digunakan dalam meneliti sampel dan populasi, karakteristik penelitian menggunakan jenis kuantitatif atau pengumpulan data kuesioner, deskriptif dan kausal menjelaskan hasil penelitian dan menguji hipotesis dan hubungan variabel, kausal dengan menunjukkan sebab akibat dari hasil variabel yang terkait. Sampel terpilih sebanyak 192 orang dari total populasi sebanyak 366 orang dengan rumus slovin. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh Telkom University berada dalam kategori baik. Disiplin kerja Tenaga Penunjang Akademik di Telkom University berada dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Tenaga Penunjang Akademik di Telkom University.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Karyawan, Tenaga Penunjang Akademik.

ABSTRACT

Telkom University is a private university which is a university under the auspices of the Telkom Education Foundation of the Telkom Group in Indonesia. The condition found after conducting a preliminary study is that Telkom University's organizational culture is very high while the level of work discipline of academic support staff can be considered low. This happens because of various concessions and the minimum level of evaluation applied by the university so that employees are more free to disobey the values that exist in the applied organizational culture. The purpose of this study was to find out the organizational culture applied by Telkom University and also the application of the work discipline of Telkom University academic support staff as well as how influential the organizational culture was towards the work discipline of academic support personnel in Telkom University Bandung.

The research method used is quantitative methods. Data collection techniques are used in researching samples and populations, the characteristics of the study using quantitative types or collection of questionnaire, descriptive and causal data explain the results of research and test hypotheses and relationship variables, causal by showing the cause and effect of the results of the related variables. Selected samples were 192 people from a total population of 366 people using the Slovin formula. The analysis technique in this study is descriptive analysis, simple linear regression analysis and classic assumption test.

Based on the results of the study, it can be concluded that the organizational culture applied by Telkom University is in a good category. The work discipline of Academic Support Personnel in Telkom University is in a very good category. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant influence on the work discipline of Academic Support Personnel at Telkom University.

Keywords: Organizational Culture, Employee Work Discipline, Academic Support Personnel.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM, sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut (Saputra, 2017), (Sari, 2015), (Ester & Suana, 2012) dan (Afianto, Dany, & Utami, 2017) adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan, bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Maryadi, 2012), bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Juga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Serta dalam penelitiannya (Harnoto & Fasochah, 2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Juga dalam penelitiannya Suniastuti (2012:107) menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pentingnya budaya organisasi bagi disiplin kerja yang mana budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut dan mempermudah segala urusan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Telkom University adalah PRIME yaitu:

1. *Professionalism*, Kemampuan civitas akademika Telkom University melaksanakan peran sesuai tuntutan kompetensi pekerjaan dan profesinya.
2. *Recognition of Achievement*, perilaku yang menunjukkan ketulusan Civitas Akademika Telkom University untuk mengakui dan menghargai hasil karya orang lain.
3. *Integrity*, Menunjukkan perilaku Civitas Akademika Telkom University untuk senantiasa menjaga sikap diri sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.
4. *Mutual Respect*, Komitmen Civitas Akademika untuk membangun Telkom University berdasarkan asas kepercayaan, kebersamaan, kerjasama, saling menghormati perbedaan, keharmonisan dan keinginan untuk melakukan perbuatan yang mendatangkan kebaikan bagi diri maupun orang lain.
5. *Entrepreneurship*, Kemampuan Civitas Akademika Telkom University untuk menciptakan produk/kegiatan inovatif yang bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan, keilmuan dan produktivitas dosen, mahasiswa dan Telkom University.

Untuk mengetahui penerapan Budaya Organisasi PRIME maka peneliti mencoba melengkapi data Budaya Organisasi ini melalui survey *preliminary study* kepada 30 orang karyawan secara random, yang hasilnya seperti terlihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1 Hasil Olahan Data Budaya Organisasi

Nilai	1	2	3	4	5				
NO	STS	TS	KS	S	SS	Total Responden	Total Skor	Skor Ideal	Persentase
1	0	3	4	21	2	30	112	150	74.67%
2	0	3	1	20	6	30	119	150	79.33%
3	0	2	2	24	2	30	116	150	77.33%
4	0	1	2	25	2	30	118	150	78.67%
5	0	1	2	23	4	30	120	150	80.00%
6	0	1	4	20	5	30	119	150	79.33%
7	0	1	5	19	5	30	118	150	78.67%
8	0	1	4	21	4	30	118	150	78.67%
9	0	1	1	20	8	30	125	150	83.33%
10	0	2	3	18	7	30	120	150	80.00%
11	0	1	7	17	5	30	116	150	77.33%
12	0	1	3	17	9	30	124	150	82.67%

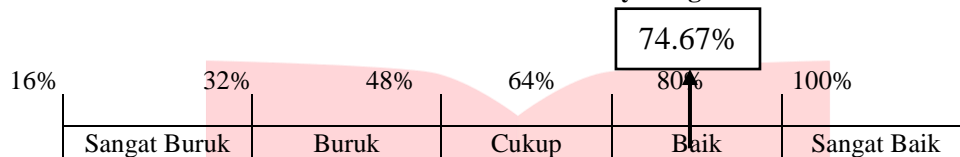
13	0	2	4	20	4	30	116	150	77.33%
14	0	2	2	22	4	30	118	150	78.67%
15	0	2	4	20	4	30	116	150	77.33%
Jumlah Total Skor									1775
Rata-rata Persentase									78.89%

Sumber: Data yang Telah Diolah

Pada tabel di atas 1.1 menunjukkan hasil penelitian terendah dari hasil pernyataan kuesioner dengan total skor 112 rata persentasenya 74.67% dengan pertanyaan “Mampu mengikuti spesifikasi yang diminta dari hasil kerja.” hal tersebut membuktikan bahwa setiap karyawan belum bisa mengikuti spesifikasi yang ditentukan dari hasil kerja yang dilaksanakan di Telkom University.

Dalam bentuk garis kontinum, dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah:

Tabel 1.2 Garis Kontinum Budaya Organisasi



Sumber: Data yang Telah Diolah

Budaya Organisasi PRIME yang diterapkan di Telkom University menerapkan sikap, norma dan etika yang berlaku dalam keseharian serta difokuskan pada disiplin karyawan yang ada. Namun berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari bagian Data dan Evaluasi telah dilampirkan beberapa tabel absensi tahunan dan bulanan, pada tahun 2018 banyak absen yang tidak terisi pada *tapping* pagi yang diterapkan oleh karyawan seharusnya, meninjau dengan budaya yang diterapkan seharusnya ada sikap tanggung jawab dan disiplin terhadap tingkat absensi karyawan maupun keterlambatan seperti terlihat pada gambar 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Absensi Tahun 2018

Unit	Jumlah Hari Kerja	Tap 1	Tap 2	Jumlah Kehadiran	ABSEN	Status Peg
BAGIAN SUMBERDAYA KEILMUAN & PERPUSTAKAAN	238	32	191	223	15	#REF!
URUSAN DATABASE & PENGEMBANGAN PUSTAKA	238	4	224	228	10	#REF!
URUSAN DATA & PELAPORAN	238	63	64	127	111	#REF!
URUSAN DATABASE & PENGEMBANGAN PUSTAKA	238	14	208	222	16	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	14	141	155	83	#REF!
URUSAN REKRUT & LAYANAN MAHASISWA INTERNASIONAL	238	16	196	212	26	#REF!
URUSAN DATABASE & PENGEMBANGAN PUSTAKA	238	4	221	225	13	#REF!
URUSAN PERENCANAAN & SELEKSI CAMA	238	2	42	44	194	#REF!
URUSAN DATA & PELAPORAN	238	5	136	141	97	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	86	117	203	35	#REF!
URUSAN PERENCANAAN & SELEKSI CAMA	238	17	158	175	63	#REF!
BAGIAN KANTOR URUSAN INTERNASIONAL	238	68	111	179	59	#REF!
URUSAN ADMINISTRASI & LAYANAN PUSTAKA	238	9	202	211	27	#REF!
URUSAN ADMINISTRASI & LAYANAN PUSTAKA	238	13	202	215	23	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	28	177	205	33	#REF!
URUSAN REKRUT & LAYANAN MAHASISWA INTERNASIONAL	238	21	159	180	58	#REF!
URUSAN ADMINISTRASI & LAYANAN PUSTAKA	238	8	167	175	63	#REF!
URUSAN KERJASAMA INTERNASIONAL	238	32	150	182	56	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	15	77	92	146	#REF!
URUSAN PERENCANAAN & SELEKSI CAMA	238	2	83	85	153	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	7	41	48	190	#REF!
URUSAN ADMINISTRASI & LAYANAN PUSTAKA	238	7	221	228	10	#REF!
URUSAN PERENCANAAN & SELEKSI CAMA	238	29	159	188	50	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	35	153	188	50	#REF!
URUSAN PERENCANAAN & SELEKSI CAMA	238	39	170	209	29	#REF!
URUSAN DATABASE & PENGEMBANGAN PUSTAKA	238	7	212	219	19	#REF!
DIREKTORAT ADMISSION	238	53	34	87	151	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	29	152	181	57	#REF!
URUSAN REKRUT & LAYANAN MAHASISWA INTERNASIONAL	238	17	181	198	40	#REF!
URUSAN ADMINISTRASI & LAYANAN PUSTAKA	238	21	187	208	30	#REF!
URUSAN PEMASARAN & KERJASAMA	238	41	180	221	17	#REF!
URUSAN DATABASE & PENGEMBANGAN PUSTAKA	238	3	211	214	24	#REF!
URUSAN KERJASAMA INTERNASIONAL	238	13	186	199	39	#REF!

Sumber: Divisi Data dan Evaluasi Telkom University

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, ditampilkan adalah sebagian dari keseluruhan data tetapi bagian kolom tersebut mayoritas absensi tap 1, hal ini membuktikan banyak karyawan yang tidak absen sesuai dengan tap 2 yang dilakukan sore hari, hal ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan yang telah diterapkan di Telkom University, dari total karyawan yang sekarang mencapai kurang lebih 360 karyawan, hanya 63 karyawan yang *tapping* pagi lebih dari 50.

Dalam penelitian terdahulu dengan studi mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja dengan judul yang sama memberikan sebuah hasil yang berbeda dan juga penting untuk dilakukan penelitian berikutnya oleh pihak manapun. Hasil penelitian dari (Faisal, 2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja PT. Len Industri (Persero) dengan 60,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar

budaya organisasi, kemudian menurut (Oktaviani, 2017) bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja yang persentasenya 43,5% dan sisanya dipengaruhi di luar Budaya Organisasi.

Namun berdasarkan data yang didapat peneliti di Telkom University dari bagian data dan evaluasi hal tersebut masih kurang diterapkan berdasarkan budaya organisasi yang diterapkan oleh Telkom University tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja ini. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja dan seberapa besar pengaruhnya.

2. Dasar Teori

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu bidang disiplin yang sama ditujukan untuk dapat memahami dan menangani pekerja atau karyawan di perusahaan secara lebih baik. (Kreitner & Kinicki, 2014), dan menurut Umstot dalam (Muhyadi, 2012) Perilaku organisasi sebagai studi tentang aspek kemanusiaan dalam sebuah organisasi, termasuk di dalamnya tingkah laku individu, perilaku kelompok, dan interaksi antara mereka dengan struktur organisasi, kebudayaan dan proses, dengan tujuan untuk mengembangkan keefektifan organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan sudah berangsur lama lalu digunakan kemudian diterapkan kedalam kehidupan kegiatan kerja menjadi salah satu faktor untuk menaikkan kualitas bekerja bagi pegawai dan manajer di perusahaan. (Fahmi, 2016:232)

2.3 Dimensi Budaya Organisasi

Megutip pendapat Denison (2006: 10) dalam karangan Mulyadi & Sembiring (2016) melakukan penelitian terhadap perusahaan dan menemukan empat dimensi budaya organisasi yang memengaruhi efektifitas organisasi. Empat dimensi budaya organisasi menurut Denison tersebut, antara lain : Involvement (Keterlibatan), Consistency (Konsistensi), Adaptability (Adaptasi), dan Mission (Misi).

2.4 Dimensi Budaya Organisasi

Megutip pendapat Denison (2006: 10) dalam karangan Mulyadi & Sembiring (2016) melakukan penelitian terhadap perusahaan dan menemukan empat dimensi budaya organisasi yang memengaruhi efektifitas organisasi. Empat dimensi budaya organisasi menurut Denison tersebut, antara lain : Involvement (Keterlibatan), Consistency (Konsistensi), Adaptability (Adaptasi), dan Mission (Misi).

2.5 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2013)

2.6 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto, 2005) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu : Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja.

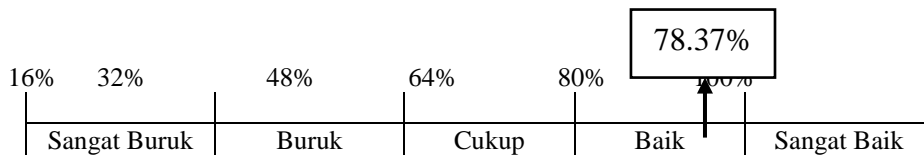
3. Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan responden kuesioner budaya organisasi menunjukkan bahwa hasil penelitian mayoritas keseluruhan responden menyatakan baik terhadap item pernyataan budaya organisasi dengan jumlah rata-rata skor 752 atau senilai 78,37%. Peneliti menjelaskan lebih lanjut terhadap setiap item pernyataan dan memperoleh hasil bahwa, untuk persentase tertinggi dari 24 pernyataan yang telah diisi oleh responden dengan skor 792 dan persentase 82,50% yaitu "Ada misi yang jelas yang memberi makna dan arah untuk pekerjaan kita". Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi dari budaya organisasi yaitu *Mission* sejalan dengan apa yang dibutuhkan TPA di Telkom University memiliki kejelasan yang seirama dalam menjalankan pekerjaan yang dijalani.

Sedangkan pernyataan terendah yaitu dengan skor 655 atau dengan perolehan persentase sebesar 68,23% adalah "Orang-orang dari berbagai bagian organisasi memiliki perspektif yang sama". Hal ini menunjukkan bahwa TPA di Telkom University masih merasa di setiap bagian divisi atau pekerjaan yang dilakukan memiliki pola pikir atau pandangan yang berbeda untuk memenuhi tujuan bersama.

Penjelasan interpretasi lebih lanjut mengenai budaya organisasi akan dijelaskan menggunakan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.4 Garis Kontinum Budaya Organisasi

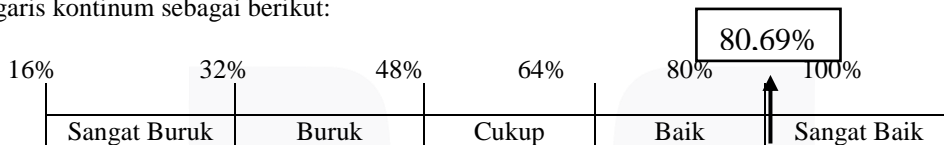
Sumber: Data Olahan Peneliti

Gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi masuk dalam kategori baik yang berada di antara rentang persentase 64% hingga 80% dan persentase budaya organisasi pada penelitian ini yaitu sebesar 78,37%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang di terapkan di Telkom University berada di kategori baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden kuesioner disiplin kerja menunjukkan bahwa hasil penelitian keseluruhan responden menyatakan sangat baik terhadap item pernyataan disiplin kerja dengan jumlah rata-rata skor 772 atau senilai 80,69%. Peneliti menjelaskan lebih lanjut terhadap setiap item pernyataan dan memperoleh hasil bahwa, untuk persentase tertinggi dari 10 pernyataan yang telah diisi oleh responden dengan skor 807 dan persentase 84,06% yaitu “Menjunjung etika kerja diatas segalanya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi dari disiplin kerja yaitu Etika Kerja mampu mendominasi dengan apa yang dibutuhkan TPA di Telkom University sehingga etika kerja sehari-hari yang dijalani di lingkungan kerja dijunjung tinggi di atas segalanya.

Sedangkan pernyataan terendah yaitu dengan skor 736 atau dengan perolehan persentase sebesar 76,67% adalah “Selalu datang ke tempat kerja tanpa izin yang sangat mendesak”. Hal ini menunjukkan bahwa TPA di Telkom University masih merasa bahwa di tempat kerja belum memiliki suatu tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak hadir sehingga izin yang tergolong ringan masih diperkenankan untuk tidak hadir.

Penjelasan interpretasi lebih lanjut mengenai disiplin kerja akan dijelaskan menggunakan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti

Gambar 3.1 diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja masuk dalam kategori sangat baik yang berada di antara rentang persentase 80% hingga 100% dan persentase disiplin kerja pada penelitian ini yaitu sebesar 80,69%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang di terapkan di Telkom University berada di kategori sangat baik.

3.2 Analisis Statistik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		192
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,99126735
	Absolute	,033
Most Extreme Differences	Positive	,028
	Negative	-,033
Kolmogorov-Smirnov Z		,455
Asymp. Sig. (2-tailed)		,986

Sumber: Data yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 3.1 diperoleh Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,986 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Oleh karena itu, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	-,326	1,220		-,267	,790
1 budaya_organisasi	,052	,021	,248	2,412	,017
disiplin_kerja	-,020	,042	-,049	-,477	,634

Sumber: Data yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 3.2, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,634 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji glejser, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

3.2.3 Uji Linearitas

**Tabel 3.3 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			6355,183	189	33,625	2,264	,356
disiplin_kerja * budaya_organisasi	Between Groups	Linearity	3342,218	1	3342,218	225,015	,004
		Deviation from Linearity	3012,964	188	16,026	1,079	,602
	Within Groups		29,707	2	14,853		
	Total		6384,889	191			

Sumber: Data yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 3.3, diperoleh nilai Deviation from linierity Sig. adalah 0,602 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel *budaya organisasi* dengan variabel disiplin kerja.

3.2.4 Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,849	2,108		1,351	,178
1 budaya_organisasi	,371	,026	,724	14,447	,000

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Sumber: Data yang Telah Diolah

Berdasarkan output yang didapatkan model persamaan regresi:

$$\hat{Y} = 2.849 + 0.371 X$$

Adapun hasil dari persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) = 2,849 merupakan nilai konstan, yang diartikan bahwa jika variabel Organizational Citizenship Behavior konstan maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,849. Nilai koefisien regresi Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,371 dan bertanda positif artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan Organizational Citizenship Behavior, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,371.

3.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 3.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,523	,521	4,00176

a. Predictors: (Constant), budaya_organisasi

Sumber: Data yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui nilai R square sebesar 0,523 maka nilai koefisien determinasi yang didapatkan adalah $0,523 \times 100\% = 52,3\%$. Menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 52,3%. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi sesuai dengan interval koefisien. Sedangkan sisanya ($100\% - 52,3\% = 47,7\%$) dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam menganalisis regresi dalam penelitian ini.

3.2.2 Analisis Pengaruh Hipotesis (Uji T)

**Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,849	2,108		1,351	,178
budaya_organisasi	,371	,026	,724	14,447	,000

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Sumber: Data yang Telah Diolah

Pada Tabel 3.6 diatas, T hitung pada budaya organisasi adalah 14,447. Pada derajat bebas (df) = $N - 2 = 192 - 2 = 190$, maka ditemukan T tabel sebesar 1.973. Maka dapat disimpulkan bahwa T hitung > T tabel ($14,447 > 1,973$). Berdasarkan kriteria tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi di Telkom University berada dalam kategori baik sebesar 78,37%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi sudah terimplementasi dengan baik.
2. Disiplin kerja karyawan TPA di Telkom University termasuk dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 80,69%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir secara keseluruhan rata-rata kinerja karyawan tergolong tinggi dengan dibuktikan beberapa indikator ketetapan kerja sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja tetap pada Telkom University, memiliki pengaruh yang kuat dan positif, ditunjukkan dengan angka $14,447 > 1,979$ yang dimana antara budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Kemudian budaya organisasi memiliki nilai sebesar 52,3% yang berarti memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja. sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Kemudian, signifikansi 0,000 menunjukkan kurang dari 0,05, yang artinya H_1 diterima yaitu "Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Telkom University.

4.2 Saran

Pembahasan yang merujuk pada beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan beberapa saran terkait dengan budaya organisasi dan juga disiplin kerja karyawan TPA di Telkom University, dengan harapan saran yang diberikan peneliti dapat dipertimbangkan oleh pihak yang mengurus tata manajemen yang terkait serta khususnya organisasi dan akademis.

Aspek Teoritis

1. Penelitian selanjutnya semoga diharapkan dapat menggunakan objek penelitian pada perusahaan yang berbeda dan juga hasil tersebut dapat digunakan untuk mendukung penelitian selanjutnya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja seperti kinerja atau yang lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis penelitian yang berbeda.

Aspek Praktis

1. Berdasarkan jawaban yang terendah kuesioner variabel budaya organisasi yaitu pernyataan 12 pada dimensi *Consistency* dengan pernyataannya yaitu "Orang-orang dari berbagai bagian organisasi memiliki perspektif yang sama". Sesuai dengan pembahasan pada bab 4 maka saran yang diberikan adalah pihak rektorat yang berwenang di Telkom University mampu menekankan keyakinan bersama dan sistem makna pada budaya yang diterapkan sehingga para karyawan yang ada dapat menentukan cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.
2. Berdasarkan jawaban yang terendah pada kuesioner variabel disiplin kerja yaitu pernyataan 1 pada dimensi frekuensi kehadiran yaitu "selalu datang ke tempat kerja tanpa izin yang sangat mendesak". Sesuai dengan pembahasan pada bab 4 maka saran yang diberikan adalah peningkatan

Daftar Pustaka

- Afianto, Dany, I., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory Internasional Futures Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 51 no. 6*.
- Dharmawansyah, I. (2013). Pengaruh Experiential Marketing dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Pring Asri Bumiayu). *Management Analysis Journal 2 (2) (2013)*, 3.
- Enoh, M. (2006). Pengaruh Kepemimpinan Dosen, Kualitas Layanan Akademik, dan Kualitas Layanan Administratif terhadap Tingkat Kepuasan Mahasiswa UNESA Ketintang Surabaya. 74.
- Ester, N. S., & Suana, I. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*. Bali.
- Faisal, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Harnoto, & Fasochah. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi no. 35*.
- Hasan, A. (2014). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2017). *Principles of Marketing*. Pearson.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryadi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *JMP Vol 1 No. 2*.
- Muhyadi. (2012). *Dinamika Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Nitzl, C., Cepeda, G., & Roldan, J. L. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial Management & Data System, Vol 116 Issue:9*, 1849-1864.
- Oktaviani, W. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *eProceedings of Management*.
- Saputra, T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*.
- Sari, P. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Terapan*.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofhia, P. (2015, Juni 17). *Budaya Organisasi Pemerintahan vs Budaya Organisasi Perusahaan Swasta*. Diambil kembali dari kompasiana.com: http://www.kompasiana.com/putrisofhiakh/budaya-organisasipemerintahan-vs-budaya-organisasi-perusahaanswasta_54f95e97a3331178178b4b79
- Sunyoto, D. (2014). Dalam *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen* (hal. 18). Yogyakarta: CAPS.