

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA KARYAWAN PT SUPERNOVA**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [agung\\_1178@yahoo.com](mailto:agung_1178@yahoo.com)

**Alfiyah Nur Fadhilah**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [alfiyahnf@gmail.com](mailto:alfiyahnf@gmail.com)

**Widya Parimita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [widya\\_parimita@yahoo.com](mailto:widya_parimita@yahoo.com)

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is: 1) To know description for work discipline, organizational culture and organizational commitment at PT Supernova, 2) To determine whether there is influence of work discipline on organizational commitment at PT Supernova, 3) To determine whether there is an influence of organizational culture on organizational commitment at PT Supernova, 4) To determine whether there is an influence of work discipline and organizational culture simultaneously on organizational commitment at PT Supernova, This research is taken to 70 employees of PT Supernova. The techniques of data collection using survey method by processed SPSS 21.0. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression indicate that there is positive influence and significant between work discipline to organizational commitment and there is positive influence and significant between organizational culture to organizational commitment. Work discipline and organizational culture simultaneously positive influence and significant to organizational commitment.*

*Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi persaingan industri di dunia akan semakin ketat. Perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mampu meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam kemajuan perusahaan. Karena dengan adanya suatu komitmen organisasi dalam diri karyawan, karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan karyawan juga akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini dilakukan karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan kepada perusahaan.

Berikut ini adalah persentase *turnover* karyawan pada bagian produksi PT Supernova.

**Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan pada PT Supernova 2015**

<b>Tahun</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Karyawan Keluar</b>	7	12	19
<b>Karyawan Masuk</b>	10	16	23
<b>Jumlah Karyawan</b>	66	75	85
<b>Persentase</b>	<b>10,6%</b>	<b>16%</b>	<b>22,3%</b>

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2015

Sesuai dengan data *turnover* karyawan di PT Supernova, setiap tahunnya persentase mengalami peningkatan. Yaitu terlihat dari tahun 2013 persentase turnover sebesar 10,6%, pada tahun 2014 sebesar 16%, dan pada tahun 2015 sebesar 22,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan bahwa adanya masalah dalam disiplin kerja dan budaya organisasi yang diambil dari hasil wawancara dengan manajer *human resource development departement* PT Supernova.

Peneliti mendapatkan data absensi karyawan dari PT Supernova. Berikut ini adalah persentase absensi karyawan pada bagian produksi PT Supernova.

**Tabel 2. Rekapitulasi absensi pada PT Supernova 2015**

Sasaran	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Rata-rata
Maksimal 0,9%	1,29%	1,43%	1,58%	1,49%	1,44%	1,21%	1,39%

Sumber: *Human Resource Development Manager* PT Supernova ,2015

Sesuai dengan data absensi karyawan di PT Supernova, target tingkat ketidakhadiran di perusahaan tersebut maksimal adalah 0,9%. Akan tetapi kenyataannya, tingkat ketidakhadirannya mencapai rata-rata 1,39%. Yaitu terlihat dari 1,29% tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari, 1,43% pada bulan Februari, 1,58% pada bulan Maret, 1,49% pada bulan April, 1,44% pada bulan Mei, dan 1,21% pada bulan Juni. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Budaya organisasi juga menjadi masalah dalam perusahaan PT Supernova. Menurut hasil wawancara dengan manajer *human resource development*, pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi di PT Supernova masih belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya penerapan nilai-nilai kreativitas dan inovasi dalam bekerja dan kurangnya penerapan nilai-nilai saling menghormati antar karyawan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT Supernova?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Supernova?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Supernova?

4. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian PT Supernova?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan pada PT Supernova.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Supernova.

### **KAJIAN TEORI**

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Kaswan (2012:293) “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang”.

Hal senada dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:101) bahwa “Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dari penjelasan tersebut, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesediaan dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja menurut Rivai (2011:824) “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat di atas di dukung kuat oleh Singodimedjo (2011:86) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan disiplin kerja menurut Keits Devis (2011:129) menyatakan “*Work discipline is management action to enforce organization standards*”. Artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran yang ada di dalam diri seorang karyawan untuk memenuhi dan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat dijadikan pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi menurut Green Berg dan Baron (2013:18) “Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi”.

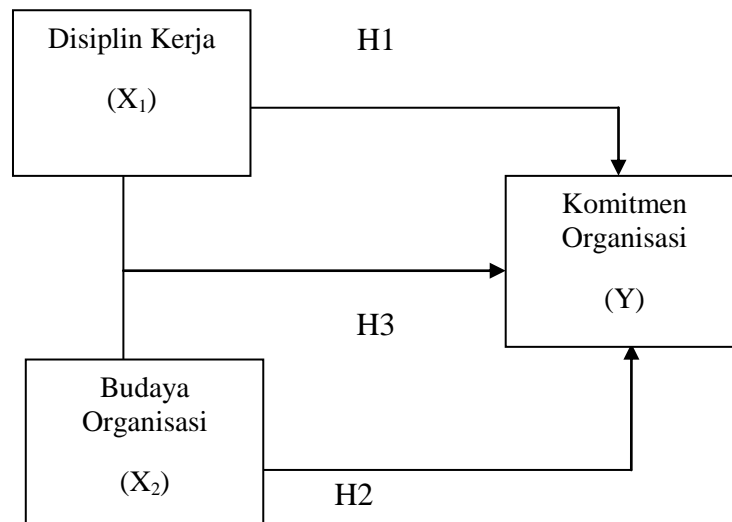
Pendapat tersebut diperkuat oleh Stoner (2011:6) yang mengemukakan “Budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi”.

Sementara itu berbeda dengan pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya, menurut Phiti Sithi Amnuai (2010:4) mengungkapkan bahwa

“Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”.

Dengan demikian, dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan sikap, nilai, norma, perilaku dan harapan-harapan serta seperangkat asumsi dasar yang diyakinkan, diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut serta diajarkan kepada anggota organisasi guna mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian  
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2015

### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

H<sub>0</sub> : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

H<sub>a</sub> : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

Hipotesis 2 :

H<sub>0</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

H<sub>a</sub> : Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova

Hipotesis 3 :

H<sub>0</sub> : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

H<sub>a</sub> : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder mengenai data jumlah karyawan diperoleh peneliti melalui PT Supernova. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden dari total populasi yang berjumlah 85 dengan menggunakan rumus slovin (dalam Umar, 2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = 5% kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Maka besarnya sampel yang akan diteliti adalah:

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,05)^2}$$

$n = 70,10$  atau dibulatkan menjadi 70 sampel

### **Uji instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Kriteria pengujian validitas adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen tidak valid dan harus diganti atau dihilangkan.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Kriteria pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* jika lebih dari 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

#### **Analisis Deskriptif**

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran



dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 70 karyawan PT Supernova.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Sujianto (2009:77) menjelaskan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Uji ini bisa menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### **Uji Linearitas**

Menurut Sujianto (2009:77) uji linear dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan melakukan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

#### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Sujianto (2009:79) multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Hubungan multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2010:83) Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan

metode pola grafik regresi. Dalam hal ini, peneliti ingin melihat pola titik-titik pada grafik. Jadi jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka harus homogen.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010:61). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Variabel bebas
- X<sub>2</sub> : Variabel bebas

#### **Uji F (Regresi Simultan)**

Menurut Priyatno (2010:67) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) secara bersamaan terhadap komitmen organisasi (Y).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Ha: terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Syarat:

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka Ho diterima.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho ditolak.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Priyatno (2010:66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (Priyatno, 2010:66).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menyebar kuesioner pada sampel diluar sampel yang digunakan pada penelitian namun memiliki kemiripan kriteria. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3. dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item sebelum diuji</b>	<b>Item tidak valid</b>	<b>Item valid</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Budaya Organisasi</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  tiap instrumennya lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dapat disimpulkan

lihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4. Berikut ini:

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,828	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,738	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,703	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada tabel 4 terlihat nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ ; untuk variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara berurutan sebesar 0,828; 0,738 dan 0,703. Instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5. Berikut ini:

**Tabel 5. Nilai Analisis Deskriptif**

	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
<b>Sangat setuju</b>	5,6%	2,6%	5,7%
<b>Setuju</b>	6,1%	4,9%	6,1%
<b>Netral</b>	30,9%	39,7%	29,3%
<b>Tidak setuju</b>	46,9%	43,4%	51,9%
<b>Sangat tidak setuju</b>	10,6%	8,6%	7,0%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2015

Pada Tabel 5. dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh para responden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel disiplin kerja, dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan responden didominasi dengan jawaban Tidak Setuju yaitu sebesar 46,9% dan Netral dengan persentase 30,9%. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan responden rendah. Pada variabel budaya organisasi, hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Tidak Setuju yaitu sebesar 43,4% dan Netral 39,7% yang menandakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan responden rendah. Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasi hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Tidak Setuju yaitu sebesar 51,9% dan Netral yaitu 29,3%. Hal ini juga menandakan bahwa komitmen organisas responden cenderung rendah.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
N		70	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.17	24.93	24.30
	Std. Deviation	4.413	3.979	3.994
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.107	.141
	Positive	.111	.107	.078
	Negative	-.078	-.076	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.931	.896	1.184
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352	.398	.121

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja 0,352, budaya organisasi sebesar 0,398 dan komitmen organisasi sebesar 0,121. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

## Uji Linearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean	F	Sig.	
Komitmen Organisasi * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) 772.197	16	48.262	4.474	.000	
		Linearity	507.771	1	507.771	47.070	.000
		Deviation from Linearity	264.426	15	17.628	1.634	.096
	Within Groups	571.746	53	10.788			
Total		1343.943	69				

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 7. diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang linear karena memenuhi syarat nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0.000 < 0,05$ .



**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Komitmen Organisasi**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	499.621	17	29.389	1.810	.052
		Linearity	374.923	1	374.923	23.091	.000
		Deviation from Linearity	124.698	16	7.794	.480	.946
		Within Groups	844.322	52	16.237		
Total			1343.943	69			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang linear karena memenuhi syarat nilai signifikansi *linearity* sebesar  $0.000 < 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.924	1.082
	Budaya Organisasi	.924	1.082

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi  
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 9 diketahui angka VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing sebesar 1.082. Nilai VIF untuk ketiga variabel kurang dari 5 atau

mendekati 1, maka diantara variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas Correlations**

		Un. Residual	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation			
		Coefficient	1.000	-.108	-.007
		Sig. (2-tailed)	.	.374	.953
		N	70	70	70
Disiplin Kerja		Correlation			
		Coefficient	-.108	1.000	.337**
		Sig. (2-tailed)	.374	.	.004
		N	70	70	70
Budaya Organisasi		Correlation			
		Coefficient	-.007	.337**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.953	.004	.
		N	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 10. diketahui korelasi antara disiplin kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,374; korelasi antara budaya organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.953. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya

masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 11. Hasil Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.715	2.921		.245	.807
	Disiplin Kerja	.563	.098	.508	5.747	.000
	Budaya Organisasi	.429	.098	.388	4.394	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi  
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

### Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

Ho: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

Ha: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

Untuk menguji hipotesis diperlukan  $t_{tabel}$  sebagai pembanding.  $t_{tabel}$  dicari dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $70-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1.996.

Berdasarkan Tabel 11, variabel disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5.747. Dengan demikian  $t_{hitung} (5.747) > t_{tabel} (1.996)$  serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 1 bahwa  $H_0$  dan  $H_a$  diterima yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana (2014) dalam peran motivasi, disiplin kerja terhadap

komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di Malang Raya.

### Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

Ha: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova.

Tabel 11 juga menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 4.394. Dengan demikian  $t_{hitung} (4.394) > t_{tabel} (1.996)$  serta nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 2 bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Rahayu (2012) yang meneliti Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan pada perawat rumah sakit umum daerah Malang.

### Hasil Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.857	2	347.428	35.862	.000 <sup>a</sup>
	Residual	649.086	67	9.688		
	Total	1343.943	69			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2015

### **Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)**

Ho : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan

Ha : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan

Pada Tabel 12, hasil  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 35.862. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dicari dengan  $\alpha = 5\%$ , dengan  $df_1 = k-1$  atau  $4-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k$  atau  $70-3 = 67$  ( $k =$  jumlah variabel). Menghasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.13.

Nilai  $F_{hitung}$  (35.862) >  $F_{tabel}$  (3.13) dengan signifikansi 0.000 kurang dari 0,05. Maka  $H_0$  dari Hipotesis 3 yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Supernova harus ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari (2012) yang meneliti Pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasional (Studi pada pegawai bagian produksi PT. Kubota Indonesia).

### **Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

**Tabel 13. Hasil Analisis Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.503	3.113

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Tabel 13. menunjukkan bahwa nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,503 atau (50,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 50,3% komitmen organisasi dijelaskan oleh faktor disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Supernova”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Supernova.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT Supernova.
3. Disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada PT Supernova.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Perusahaan perlu membina dan mendorong disiplin kerja dengan baik seperti memberikan sanksi terhadap pelanggaran, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat, memberikan tugas kepada karyawan tidak bertumpuk, memberikan pemahaman terhadap nilai-nilai budaya organisasi, memperlakukan sistem promosi secara objektif dan transparan, menjaga komunikasi yang baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan dan perusahaan perlu mendorong karyawan agar karyawan dapat mengembangkan ide-ide kreativitasnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priyatno, Duwi. 2009. *Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sekaran. 2006. *Research Method for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Singodimedjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Penerbit Andi
- Sugiyono. 2007. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto. 2009. *Aplikasi Statistika dengan SPSS 16*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama