

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SUKARAMAI

Sjahril Effendy, Juliandri Raka Putra

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara

sjahrileff@gmail.com

ABSTRAK : Disiplin kerja karyawan pada PT. Pank Sumut Cabang sukaramai mengalami penurunan. Penurunan ini berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang tidak optimal. Penurunan ini antara lain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang belum sesuai dengan harapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai yang diuji secara parsial dan simultan.

Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan asosiatif. Seluruh populasi sebanyak 124 responden digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda uji-t dan uji-F serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. (3) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (4) Ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dengan disiplin yang baik, dapat mendorong keberhasilan bisnis suatu perusahaan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai menyadari hal tersebut, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Kekurangan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai selama ini adalah banyaknya karyawan yang tidak patuh yang mengakibatkan turunnya disiplin kerja. Indikasi kekurangan itu antara lain kurang sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan, masalah lingkungan kerja yang timbul yaitu kurangnya fasilitas pada kantor, sehingga lingkungan kerja tidak nyaman kemudian budaya organisasi tidak sepenuhnya diterapkan oleh semua karyawan, sehingga budaya organisasi PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai menjadi lemah. Fenomena yang ada diperusahaan ini mengalami penurunan disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka menarik untuk diteliti dengan judul: "Pengaruh gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (3) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja

karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (4) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Manfaat penelitian adalah (1) hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya (2) hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dan para investor.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Hasibuan, 2005:193) [1].

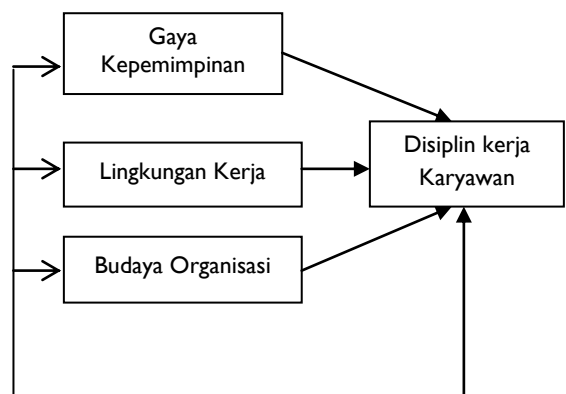
Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Darwin, 2004:56) [2].

Perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee oriented*) (Handoko, 2014:297) [3].

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001:183) [4].

Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar didalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekeja pada tingkat-tingkat keaslian yang berlainan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2002:279) [5].

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : Kerangka Konseptual
(Sumber : Diolah oleh Peneliti)

Hipotesis :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai yang berjumlah 124 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 124 orang karyawan tetap.

Tempat penelitian di kantor PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. Yang dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2017.

Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan studi dokumentasi dan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrument. Teknik analisis data adalah dengan analisis regresi linear berganda, melakukan uji-t dan uji-F serta koefisien determinasi.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dilakukan dulu pengujian asumsi klasik yang meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

I. Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 20.00

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
	(constant)	4,929	2,078		
1 Gaya kepemimpinan	,370	,113	,056	2,125	,000
lingkungan kerja	,222	,081	,002	1,822	,016
budaya organisasi	,178	,117	,138	1,782	,001

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Hasil pada tabel diatas dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda, sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,929 + 0,370 \times 1 + 0,222 \times 2 + 0,778 \times 3$$

2. Uji Hipotesos

a. Uji secara parsial (uji-t)

Tabel 2. Hasil uji Parsial (uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
	(constant)	4,929	2,078		
1 Gaya kepemimpinan	,370	,113	,056	2,125	,000
lingkungan kerja	222	,081	,002	1,822	,016
budaya organisasi	178	,117	,138	1,782	,001

a. Dependent variabel : disiplin kerja

Hasil pengujian statistik t pada tabel 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 124 - 2 = 122$ adalah 1,657. Untuk itu $t_{hitung} = 2,125$ dan $t_{tabel} = 1,657$.

Untuk itu $t_{hitung} = 2,125$ dan $t_{tabel} = 1,657$.

Dengan demikian $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

($-1,657 \leq 2,125 \geq 1,657$) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($< 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

- b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 124 - 2 = 122$ adalah 1,657. Untuk itu $t_{hitung} = 1,822$ dan $t_{tabel} = 1,657$.

Dengan demikian $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

($-1,657 \leq 1,822 \geq 1,657$) dan nilai signifikansi sebesar 0,016.

($< 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

- c) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai
Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 124 - 2 = 122$ adalah 1,657.
Untuk itu $t_{hitung} = 1,782$ dan $t_{tabel} = 1,657$.

Dengan demikian $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($-1,657 \leq 1,782 \geq 1,657$) dan nilai

signifikansi sebesar 0,001. ($< 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

b. Uji Simultan (uji-F)

Tabel 3. Hasil uji Simultan (uji-F) ANOVA^a

Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4,493	3	1,498	2,922	,000
1 Residual	198,213	122	1,625		
Total	202,706	125			

- a. Dependent variable : Disiplin Kerja
b. Predictors : (constant), gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi.

Untuk menguji hipotesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai, maka dilakukan uji-F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 124$. $F_{tabel} = n - k - 1 = 124 - 3 - 1 = 120$.

$F_{hitung} = 2,922$ dan $F_{tabel} = 2,68$

Dari hasil uji ANOVA (*Analysis of Variance*) pada tabel diatas, di dapat F_{hitung} sebesar 2,922 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,68.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($-2,68 \leq 2,922 \geq 2,68$), sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	,571 ^a	,410	,422	1,27464

- a. Predictors : (constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya organisasi.
b. Dependent Variable : Disiplin Kerja.

Pada tabel 4 diatas menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,410. Angka ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (Variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Variabel independen) sebesar 41% sedangkan sisanya sebesar 59% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yaitu Antara lain sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori, yaitu untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan tergantung dari gaya kepemimpinan itu sendiri, dimana gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49) [6].

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

- b. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yugusna, dkk (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- c. Budaya organisasi sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Budaya yang kuat pada suatu perusahaan akan menjadi suatu panutan dan kebiasaan bagi karyawan. Sehingga semakin baik budaya yang ada pada perusahaan akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- d. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi (Singodimejo, 2002:212).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai (4) Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Malayu S.P. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara, hal. 193, 2005.
- [2] Sudarwan Danim, “Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok”, Jakarta : Rineka Cipta Utama, hal. 56, 2004.
- [3] T. Hani Handoko, “Manajemen”, Jakarta : BPFE, hal. 297, 2014.
- [4] S. Alex Nitisemito, “Manajemen Personalia”, Jakarta : Ghalia Indonesia, hal. 183, 2001.
- [5] Stephens P. Robbins, “Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi”, alih Bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika, edisi kelima, Jakarta : Erlangga, hal. 279, 2002).
- [6] Miftah Thoha, “Kepemimpinan Dalam Manajemen”, edisi 12, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 49, 2010.
- [7] Dewi Andriani, ”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.8 No.4 November 2010.
- [8] Indra Yugusman, dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang), Journal of Management, volume 2 No.2 Maret 2016.
- [9] Singodimejo, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Surabaya : SMMAS, hal. 212, 2002.