

# **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.**

## **The Effect of Organizatin Culture on Work Discipline in PT Angkasa Pura II (Persero) Main Branch Office Soekarno-Hatta International Airport Division Personnel & General Affairs.**

Oleh: Dwitya Damayanti; Mahendra Fakhri

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikas dan Bisnis  
Telkom University  
[dwitya.damayanti@gmail.com](mailto:dwitya.damayanti@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama (KCU) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs. Bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh budaya terhadap disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data deskriptif kausal. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan sample sebanyak 53 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner model skala likert yang dimodifikasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) KCU Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, PT. Angkasa Pura II**

### **ABSTRACT**

This research was conducted at PT Angkasa Pura II (Persero) main branch office Soekarno-Hatta International airport division Personnel & General Affairs. The purpose of this research is to investigate if there are an impacts of organization culture against work discipline. The research method used was surveyed, with causal descriptive data analysis techniques. Collecting data using the questionnaire method with Likert Scale model and there are 53 respondents as sample of this research. Data analysis technique used is a simple regression analysis. The result shows that organizational culture has a positive and significant effect against work discipline at PT Angkasa Pura II (Persero) main branch office Soekarno-Hatta International Airport division Personnel & General Affairs.

**Keywords: Organization Culture, Work Discipline, PT. Angkasa Pura II**

## **I. PENDAHULUAN**

Perusahaan didirikan pasti mempunyai tujuan, aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dan di dukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Disiplin tidak saja menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan.

PT Angkasa Pura II (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Dengan demikian perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif dan disiplin.

Salah satu unit di PT Angkasa Pura II (Persero) yaitu Personnel & General Affairs yang bertugas dibidang kepegawaian. Pada unit Personnel & General Affairs ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- Divisi Administrasi Kepegawaian

Mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian termasuk tata usaha kepegawaian, penghasilan karyawan, dan kesejahteraan social.

- Divisi Pengembangan SDM

Mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan kegiatan penilaian kinerja karyawan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Penulis melakukan pengamatan melalui wawancara tidak terstruktur di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs, bahwa ditemukan beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan tindakan indisipliner karyawan diantaranya keterlambatan jam masuk dan percepatan jam pulang kerja, serta pemberian sanksi bagi yang melakukan tindakan indisipliner.

Jam masuk karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) yang seharusnya pada pukul 07.30 wib dan jam pulang yang seharusnya adalah pukul 16.30 wib, namun sering pula karyawan hadir dan pulang tidak tepat pada waktunya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, salah satunya yaitu: Sanksi hukuman, yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Adapun tingkat hukuman disiplin pada PT Angkasa Pura II (Persero) yang terdiri dari: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat.

Data yang penulis dapatkan yang berkaitan dengan tingkat disiplin karyawan yang rendah setiap tahunnya selama dua tahun terakhir.

**Keterlambatan dan Pulang Cepat Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero)  
Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tahun 2012				Tahun 2013			
		Terlambat Datang		Pulang Cepat		Terlambat Datang		Pulang Cepat	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Januari	53	6	11 %	0	0%	8	15%	0	0%
Februari	53	6	11%	0	0%	7	13%	1	2%
Maret	53	5	9%	0	0%	4	8%	0	0%
April	53	7	13%	1	2%	7	13%	0	0%
Mei	53	8	15%	0	0%	9	17%	0	0%
Juni	53	6	11%	0	0%	4	8%	0	0%
Juli	53	10	19%	0	0%	12	23%	0	0%
Agustus	53	12	23%	0	0%	14	26%	0	0%
September	53	9	17%	0	0%	9	17%	0	0%
Oktober	53	4	8%	1	2%	5	9%	1	2%
November	53	4	8%	0	0%	5	9%	1	2%
Desember	53	5	9%	0	0%	7	13%	1	2%
<b>Average</b>		<b>6</b>	<b>12,83%</b>	<b>0</b>	<b>0,3%</b>	<b>7</b>	<b>14,25%</b>	<b>0</b>	<b>0,67%</b>

Ini membuktikan masih ada karyawan yang belum menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Angkasa Pura II (Persero). Didukung dengan data beberapa sanksi yang telah diberikan kepada karyawan selama dua tahun terakhir, didapat data sebagai berikut.

**Sanksi dan Jenis Hukuman yang diberikan PT Angkasa Pura II (Persero)  
Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs**

No	Jenis Hukuman	Tahun 2012	Tahun 2013
		Jumlah (orang)	Jumlah (orang)
1	Hukuman Ringan	6	7
2	Hukuman Sedang	2	3
3	Hukuman Berat	0	0
	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Data diatas berfungsi untuk mengetahui berapa banyak karyawan yang telah melanggar aturan disiplin kerja pada setiap tahunnya selama dua tahun.

Keinginan perusahaan terkait dengan adanya data jumlah sanksi dan hukuman yang diberikan kepada karyawan adalah untuk dijadikan acuan tahun berikutnya agar terus berkurangnya karyawan yang menerima sanksi dan hukuman atau menjadikan karyawan terus dan semakin disiplin dari tahun-tahun sebelumnya.

Selain adanya masalah pada tingkat disiplin karyawan di PT Angkasa Pura II ternyata 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.

Penjelasan keadaan praktis (fenomena di perusahaan) diatas tergambar adanya permasalahan di perusahaan yaitu lemahnya budaya organisasi dan tingkat disiplin sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs”**.

### **Tujuan**

1. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.

### **Manfaat**

1. Kegunaan dalam aspek Teoritis
  - a. Sebagai aplikasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai budaya organisasi, dan disiplin kerja karyawan dalam bisnis. Untuk mengetahui, melihat, dan membandingkan antara teori yang di peroleh dengan aplikasinya di dunia bisnis serta melatih kemampuan analisis dan berpikir sistematis.
  - b. Dapat digunakan untuk mengelola resiko yang mungkin timbul di perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta dalam rangka meningkatkan budaya organisasi yang kokoh di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat bersaing dalam bisnis Global.
2. Kegunaan dalam aspek Praktis
  - a. Diharapkan dapat berguna untuk memperdalam pengetahuan mengenai praktik budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam bisnis di Indonesia.
  - b. Diharapkan beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan acuan referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. (Robbins & Judge:2011)

### **Pengertian Budaya**

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. (Umam:2010)

### **Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai, dan asumsi yang akan menjadi landasan bagi semua orang di organisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun tindakan yang dilakukan orang lain. (Darmawan:2013)

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. (Umam:2010)

Karakteristik budaya organisasi menurut Luthans (dalam Ernawan 2011:81) yaitu:

- 1) Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi.  
Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminologi, dan upacara-upacara.
- 2) Norma-norma.  
Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.
- 3) Nilai-nilai yang dominan.  
Mengandung konsepsi yang jelas, atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.
- 4) Filosofi.  
Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.
- 5) Aturan-aturan.  
Yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
- 6) Iklim organisasi.  
Menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

*Human Resources Management (HRM)* mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. (Noe et. Al:2010)

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno:2009)

Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif menurut Daniel Muijis (dalam Suharsaputra, 2012:49) merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik, kemudian dianalisis yang umumnya menggunakan data-data numerik, kemudian dianalisis yang umumnya menggunakan statistik. Jenis penelitian ini memakai metode deskriptif kausal adalah suatu masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih dan hubungan yang bersifat sebab akibat. Sugiyono (2010:53).

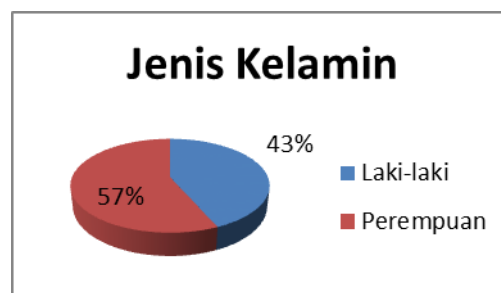
Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs yaitu berjumlah 53 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan oleh penulis sesuai dengan judul yang diteliti adalah *Probability sampling*. Teknik *Probability sampling* yang dipilih oleh penulis adalah *sensus*. *Sensus* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Noor, 2012:156). *Sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:122).

Ada lima teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis deskriptif, *Method Of Successive Interval* (MSI), Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Berdasarkan Karakteristik Responden

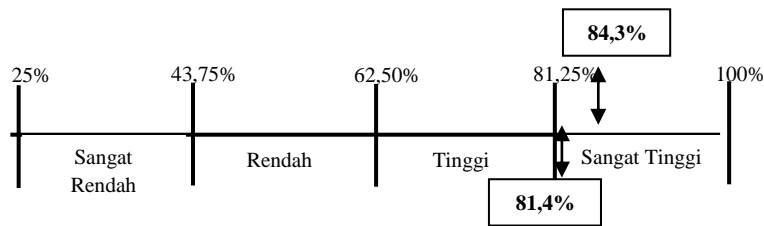


**Gambar 4(a)**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

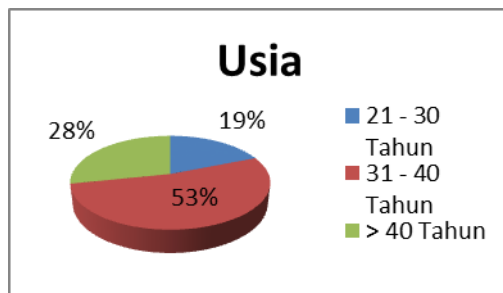
Sumber : *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*

Dengan menganalisis kuesioner maka dapat membandingkan tanggapan responden atas budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dan diperoleh hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 71,88% terhadap variabel budaya organisasi dan 70,1% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan diperoleh hasil sebesar 81,4% terhadap variabel budaya organisasi dan 84,3% terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan unit personnel & general affairs yang berjenis kelamin perempuan memiliki nilai budaya lebih tinggi dan mempunyai disiplin kerja yang lebih baik dari laki-laki. Presentase mengenai tingkat frekuensi pada garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:



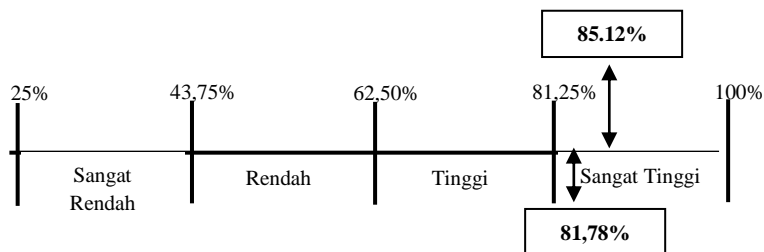


**Gambar 4(b)**  
**Posisi Karakteristik Jenis Kelamin Perempuan Terhadap Garis Kontinum**  
 Sumber: *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*

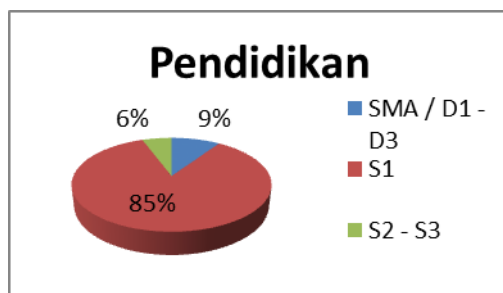


**Gambar 4©**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**  
 Sumber : *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*

Dengan menganalisis kuesioner maka dapat membandingkan tanggapan responden atas budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dan diperoleh hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 74,55% terhadap variabel budaya organisasi dan 81,78% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, responden yang berusia 31-40 tahun diperoleh hasil sebesar 74,03% terhadap variabel budaya organisasi dan 75,8% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, sedangkan untuk responden yang berusia > 40 tahun diperoleh hasil sebesar 85,12% terhadap variabel budaya organisasi dan 80,01% terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan unit personnel & general affairs yang berusia > 40 tahun memiliki nilai budaya lebih tinggi dibandingkan responden usia lainnya yakni sebesar 85,12% dan karyawan unit personnel & general affairs yang berusia 21-30 tahun mempunyai disiplin kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang berusia lainnya yakni sebesar 81,78%. Presentase mengenai tingkat frekuensi pada garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



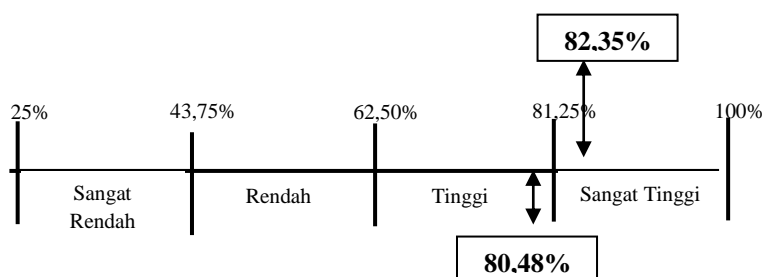
**Gambar 4(d)**  
**Posisi Karakteristik Berdasarkan Usia Terhadap Garis Kontinum**  
 Sumber: *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*



**Gambar 4(e)**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

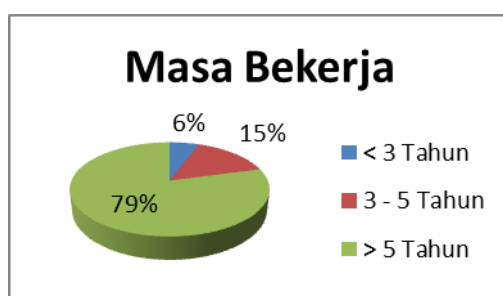
Sumber : *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*

Hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden dengan pendidikan terakhir SMA/D1-D3 sebesar 73,87% terhadap variabel budaya organisasi dan 70,26% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebesar 77,43% terhadap variabel budaya organisasi dan 78,71% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, responden dengan pendidikan terakhir lainnya seperti S-2 (Strata dua) sebesar 80,48% terhadap variabel budaya organisasi dan 82,35% terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa tanggapan responden dengan pendidikan terakhir lainnya yaitu S-2 (Strata dua) sebesar 80,48% dan 82,35% merupakan tanggapan tertinggi dibandingkan responden lainnya dalam variabel budaya organisasi maupun variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan sangat mempengaruhi disiplin kerja dan kebudayaan dari seseorang. Presentase mengenai tingkat frekuensi pada garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



**Gambar 4(f)**  
**Posisi Karakteristik Pendidikan S2-S3 Terhadap Garis Kontinum**

Sumber: *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*



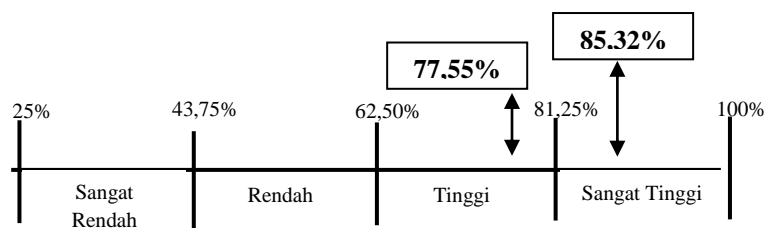
**Gambar 4(g)**  
**Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Sumber : *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*

Hasil analisis perbandingannya yaitu tanggapan responden dengan masa kerja < 3 tahun sebesar 76,87% terhadap variabel budaya organisasi dan 85,32% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, responden dengan masa kerja 3-5 tahun diperoleh hasil sebesar 75,93% terhadap variabel budaya organisasi dan 75,56% terhadap variabel disiplin kerja karyawan, responden dengan masa kerja > 5 tahun sebesar 77,55%



terhadap variabel budaya organisasi dan 78,09% terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan unit personnel & general affairs dengan masa kerja > 5 tahun memiliki nilai budaya lebih tinggi dibandingkan responden dengan masa kerja lainnya yakni sebesar 77,55% dan karyawan unit personnel & general affairs dengan masa kerja < 3 tahun mempunyai disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja lainnya yakni sebesar 85,32%. Presentase mengenai tingkat frekuensi pada garis kontinum dapat dilihat pada gambar 4.8 berikut:



**Gambar 4(h)**  
**Posisi Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja > 5 Tahun Terhadap Garis Kontinum**  
 Sumber: *Data Primer (Kuesioner), diolah 2014*

## 2. Tanggapan Responden Budaya Organisasi

**Tabel 1. Tanggapan Responden Budaya Organisasi**

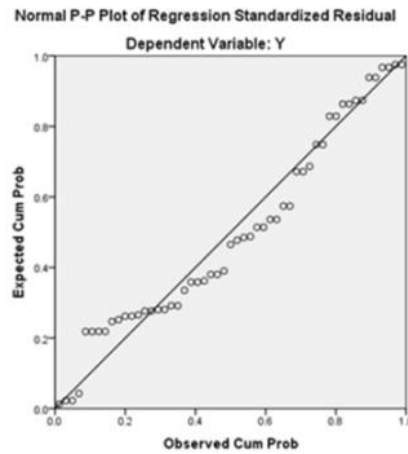
Dimensi	Rata-rata Skor
Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi	84.4%
Norma-norma	71.7%
Nilai-nilai yang Dominan	73.6%
Filosofi	77.6%
Aturan-aturan	83.7%
Iklim Organisasi	72.6%
<b>Jumlah Skor Total</b>	<b>463.6</b>
<b>Rata-rata Skor Total</b>	<b>77.267%</b>

## 3. Tanggapan Responden Disiplin Kerja Karyawan

**Tabel 2. Tanggapan Responden Disiplin Kerja Karyawan**

Dimensi	Rata-rata Skor
Frekuensi Kehadiran	78.8%
Tingkat Kewaspadaan	77.4%
Ketaatan pada Standar Kerja	76.4%
Ketaatan pada Peraturan Kerja	78.8%
Etika Kerja	79.2%
<b>Jumlah Skor Total</b>	<b>390.6</b>
<b>Rata-rata Skor Total</b>	<b>78.12%</b>

## Uji Normalitas



Penyebaran titik-titik terjadi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut yang mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dilakukan dengan perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menghasilkan angka yang lebih detail dan melihat apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos asumsi normalitas.

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.48967176
	Absolute Positive	.140
	Negative	-.140
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.022
Asymp. Sig. (2-tailed)		.247

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.576	.364		1.582	.120
	Budaya Organisasi	.839	.134	.659	6.261	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Pengolahan data secara regresi linear sederhana, diperoleh dari persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.576 + 0.839X$$

Dari persamaan diatas dapat diperoleh hasil bahwa:

- a. Konstanta sebesar 0.576, artinya ketika variabel X (Budaya Organisasi) bernilai 0 (nol), maka variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan) akan bernilai 0.576.
- b. Koefisien regresi b (0.839) memiliki arti bahwa setiap X meningkat 1, maka Y akan meningkat sebesar 0.839. Pada koefisien regresi variabel budaya organisasi ini bernilai positif yang berarti terjadi hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs. Sehingga didapat kesimpulan dari persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian kali ini adalah ketika nilai budaya organisasi meningkat maka nilai disiplin kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika nilai budaya organisasi menurun maka nilai disiplin kerja karyawan juga menurun.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji diatas, diperoleh t hitung sebesar 6.261 dan nilai t tabel dari tabel distribusi t dengan  $\alpha = 0,05$  pada pengujian dua arah adalah 2.005 yang berarti lebih besar dari t tabel ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ), selain itu nilai signifikan pada tabel t hitung adalah sebesar 0.000 kurang dari 0.05, maka diputuskan untuk  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs dalam bentuk persentase, maka digunakan juga pengujian koefisien determinasi seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.435	.424	.494

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pada tabel diatas menunjukkan bahwan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,435. Hal ini berarti bahwa 43.5% variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs, dapat dijelaskan dengan satu variabel independen yaitu budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 56.5% atau 0,565 dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor di luar variabel penelitian.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Nilai tanggapan subvariabel peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi sebesar 84,4%, norma-norma sebesar 71,7%, nilai-nilai yang dominan sebesar 73,6%, filosofi sebesar 77,6%, aturan-aturan sebesar 83,7%, dan iklim organisasi sebesar 72,6%. Dari variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 77,27%. Dengan demikian dapat disimpulkan, responden atau karyawan unit personnel & general affairs pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta memiliki nilai rata-rata tanggapan yang baik dan tinggi dalam pengaplikasian budaya organisasi di perusahaan.

2. Nilai tanggapan subvariabel frekuensi kehadiran sebesar 78,8%, tingkat kewaspadaan sebesar 77,4%, ketaatan pada standar kerja sebesar 76,4%, ketaatan pada peraturan sebesar 78,8%, dan etika kerja sebesar 79,2%. Dari variabel disiplin kerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 78,12%. Dengan demikian dapat disimpulkan, responden atau karyawan unit personnel & general affairs pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta memiliki nilai rata-rata tanggapan yang baik dan tinggi dalam menerapkan disiplin kerja pekerjaannya di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs dengan tingkat pengaruh sebesar 43,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar budaya organisasi, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan saja, sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lainnya maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang termasuk dalam riset khalayak yang tidak diteliti seperti *audience profile* (profil khalayak), dan *audience rating* (peringkat khalayak) yang tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.
2. Selain itu, diharapkan untuk penelitian berikutnya dapat mengganti objek penelitian karena disetiap perusahaan mempunyai perilaku karyawan yang berbeda-beda.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Cetakan Kedelapan)*. Jakarta : Rineka Cipta
- [1] Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Surabaya: Pena Semesta.
- [1] Ernawan, Erni R. (2011). *Budaya Organisasi Dalam Perpektif Ekonomi Dan Bisnis (Cetakan Kesatu)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- [1] Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (Cetakan Kesatu)*. Bandung: Alfabeta,cv.
- [1] Handoko. T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- [1] Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [1] Mangkunegara, Anwar P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketujuh)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [1] Noe et. Al., Raymond A. (2010). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [1] Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Cetakan Kedua)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [1] Rivai, Veitzal., & Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [1] Riduwan., & Kuncoro, Engkos A. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Cetakan Ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- [1] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. Penerjemah: Angelica, Diana., Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [1] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior (14<sup>th</sup> Edition)*. England: Pearson Education Limited.
- [1] Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis (Jilid Satu)*. Jakarta: Salemba Empat.

- [1] Sekaran, Uma. Penerjemah: Yon, Kwan M. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi Empat Buku Dua). Jakarta: Salemba Empat.
- [1] Sekaran, Uma. (2008). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [1] Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [1] Sontani, Uep T., & Muhidin, Sambas A. (2010). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- [1] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke 10). Bandung: Alfabeta, cv.
- [1] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta, cv.
- [1] Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan* (Cetakan Kesatu). Bandung: PT Refika Aditama.
- [1] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [1] Taniredja, Tukiran & Mustafidah, Hidayati. (2011). *Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta, cv.
- [1] Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [1] Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Kesatu). Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Ester Suniastuti, Ni P., & Suana, I Wayan. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*. Universitas Udayana, Bali: tidak diterbitkan.
- [2] Fachri, Helman., & Irawan, Peri. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak*. Skripsi pada Universitas Muhammadiyah Pontianak: tidak diterbitkan.
- [2] Herman. (2009). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Lalu Lintas Jalan Raya (LLAJR) Pemerintah Kota Medan*. Tesis pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara: tidak diterbitkan.
- [2] Sianturi, Palaria. (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Kantor PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten)*. Skripsi pada Institut Manajemen Telkom Bandung: tidak diterbitkan.
- [2] Yunida, Indri. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayan dan Jaringan Bandung*. Skripsi pada Universitas Pendidikan Indonesia: tidak diterbitkan.
- [2] Brahmasari, Ida A. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 7, No 1.
- [2] Cassey, Catherine. (1999). *Discipline and Integration in Corporate Organizational Culture*. *Human Relations*, Vol. 52, Issue 2, pp 155-178 : ISSN 0018-7267, E-ISSN 1573-9716.
- [2] Franklin, Aimee L., & Pagan, Javier F. (2006). *Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices*. *Public Personnel Administration*, Vol 26, No 1: 52-73.
- [2] Franklin, Aimee L., & Pagan, Javier F. (2009). *The Role of Procedural Justice in Public Personnel Management: Empirical Results from the Department of Defense*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol 19, Issue 1: 125-143.
- [2] Maryadi. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang*. JMP, Vol 1, No 2

- [2] Rasyidi, Achmad., Paranoan, DB., & Djumlani, Achmad. (2013). *Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*. *eJournal Administrative Reform*, 1(1), 302-315.
- [2] Rofi, Ahmad N. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1-21.
- [2] Uddin, Mohammad J., Luva, Rumana H., & Maroof Hossi, Saad Md. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. *International Journal of Business and Management* Vol.8, No.2, ISSN1833-3850, E-ISSN1833-8119.
- [3] PT Angkasa Pura II (Persero) [online]  
<http://www.angkasapura2.co.id/>
- [3] PT Angkasa Pura II (Persero). *Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta* [online]  
<http://www1.angkasapura2.co.id/branch/?CdAirport=CGK>
- [3] PT Angkasa Pura II (Persero). *Laporan Tahunan PT Angkasa Pura II (Persero)* [online]  
<http://www.angkasapura2.co.id/id/manajemen/laporan-tahunan>