



PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan *Miss Cimory* di Center Cimory Pesanggrahan)

Rizqi Maulana Ibrahim, Koen Hendrawan*
Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia
surel : koen.hendrawan@budiluhur.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether work discipline, organizational culture and work conflict have a significant effect on the performance of Miss Cimory employees at the Cimory Center, Pesanggrahan Branch. The sample in this research was 50 Miss Cimory employees. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2016 software and SPSS v.25 software. The sampling technique used in this research is Non Probability Sampling using saturated sampling. The phenomenon that can be taken as a reference is employee work discipline which can be seen from attendance. The results of this research show that the Work Discipline variable (0.660) has no significant effect on Employee Performance, the Organizational Culture variable (0.050) has a positive and significant effect on Employee Performance, the Work Conflict variable (0.000) has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Conflict and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk pengembangan organisasi dalam manajemen bisnis, dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada penggunaan banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh, melatih, menilai, dan membayar karyawan untuk menjaga hubungan kerja mereka, termasuk masalah keadilan dan kesehatan serta keselamatan (Panggabean, 2020 dalam Silalahi, 2022).

Pada dasarnya, peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting karena praktik manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kemajuan organisasi atau perusahaan, yaitu membantu mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2022). Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus ditangani secara menyeluruh untuk memastikan bahwa karyawan memanfaatkan potensi terbaik mereka. Semua bisnis membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja yang

lebih baik, budaya organisasi yang lebih baik, dan kemampuan untuk menangani konflik kerja berbagai di tempat kerja adalah semua hal yang diperlukan. Apabila sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut dapat dianggap efektif. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria (Robin, Stephen & Judge, 2014 dalam Adityarini, 2022).

Kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan selama mereka bekerja untuk suatu perusahaan, yang didasarkan pada standar yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan dengan kinerja rendah dapat menghentikan kemajuan organisasi dan menurunkan daya saingnya, sementara karyawan dengan kinerja tinggi akan membantu mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, memahami elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk manajemen organisasi dan keberlanjutan suatu perusahaan (Eko Budiyanto, 2020).

Miss Cimory di PT Cimory Indonesia bertanggung jawab atas dua tugas. Dia menjaga keluarganya selain bekerja untuk perusahaan. Akibatnya, dia harus membagi waktu, tenaga, dan pikirannya antara pekerjaannya dan keluarganya. Ini akan memperumit pekerjaan. Namun, kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Misi *Miss Cimory* adalah memberi orang Indonesia nutrisi terbaik dengan produk Cimory yang berkualitas tinggi yang dikirim langsung ke rumah mereka. Cimory membantu ibu rumah tangga Indonesia menjadi mandiri, yang memungkinkan mereka meningkatkan pendapatan dan kualitas hidup mereka. mendukung program pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk membangun dan memberdayakan masyarakat yang cerdas dan berpendidikan.

Program *Miss Cimory* didasarkan pada falsafah ini. Terlepas dari fakta bahwa banyak keluarga masih hidup di bawah garis kemiskinan, mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan dan keinginan untuk berubah. Akibatnya, Cimory fokus pada pembinaan kemandirian ibu rumah tangga di Indonesia karena mereka percaya bahwa program ini dapat memecahkan rantai kemiskinan.

Center Cimory Indonesia cabang Pesanggrahan adalah tempat distribusi produk Cimory kepada pelanggan setia yang dilayani oleh *Miss Cimory*. *Miss Cimory* membantu pelanggan yang terlalu sibuk untuk berbelanja kebutuhan keluarga mereka di supermarket, mini market, dan tempat lainnya untuk mendapatkan produk berprotein yang berkualitas tinggi. *Miss Cimory* mengenakan seragam yang mudah dikenali dan khas. Seragam ini menunjukkan individu yang bahagia, ramah, dan tangguh. Dengan senyuman, sapa, dan semangat, *Miss Cimory* mengirimkan produknya kepada pelanggan setia di rumah, perkantoran, sekolah, dan di mana pun mereka berada. Mendapatkan produk bernutrisi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan protein keluarga menjadi lebih mudah. Dengan menghubungi *Miss Cimory*, maka tidak perlu bersusah payah melewati kemacetan untuk mendapatkan produk makanan dan minuman dari olahan produk cimory yang kaya nutrisi.

Selama beroperasi, Cimory Pesanggrahan Center telah mengalami masa-masa sulit karena peningkatan dan penurunan pencapaian target. Dengan mengetahui betapa

pentingnya untuk mencapai target pendapatan, Center Cimory Pesanggrahan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk tetap bersaing dengan kompetitor lainnya. Penurunan target disebabkan oleh kontribusi yang diberikan oleh karyawan saat ini di perusahaan.

Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya dan meningkatkan produktivitas mereka, mereka harus memberikan pengetahuan tentang pentingnya disiplin. Agar perusahaan dapat mempekerjakan karyawannya dengan cara terbaik, kinerja karyawan harus diperhatikan. Jika kinerja karyawan lebih baik, mereka akan lebih berdedikasi untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat bekerja keras sepenuh hati untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengatasi segala hal yang menghalangi tercapainya tujuan tersebut. Diharapkan bahwa kedisiplinan akan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin kerja adalah sikap dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan dan standar perusahaan. Pekerja yang disiplin cenderung hadir sering, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi standar operasional perusahaan (Pratiwi & Anggarini, 2022). Sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, dikenal sebagai disiplin kerja.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, selain disiplin. Budaya organisasi dirancang untuk memungkinkan setiap sumber daya manusia dalam organisasi bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan. Sangat penting untuk memiliki kemampuan untuk membangun budaya di dalam organisasi yang mendorong produktivitas. Salah satu masalah dengan budaya organisasi perusahaan adalah bahwa pimpinan tidak menunjukkan contoh agar karyawan menjadi kebiasaan datang dan pulang kerja tepat waktu. Akibatnya, perusahaan harus menciptakan budaya kerja yang positif yang berdampak pada kinerja karyawan. Nilai membentuk dasar budaya perusahaan, dan nilai-nilai ini membantu sumber daya manusia melaksanakan tugas dan perilaku yang diberikan kepada mereka di dalam perusahaan (Sulaksono, 2019 dalam Azman T, 2021). Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan membuat karyawan bersatu. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menyebabkan konflik dan kurangnya semangat kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi. Peraturan ini membantu kita berpikir dan bertindak (Robbins, 2016 dalam Rizky, 2022).

Faktor lain yang menyebabkan kinerja organisasi menurun adalah konflik. Masalah yang dihadapi oleh sesama karyawan biasanya menyebabkan konflik di tempat kerja. Ini dapat disebabkan oleh masalah komunikasi yang tidak sejalan, mengingatkan atau menegur sesama rekan kerja, atau cara berbicara yang dapat diartikan oleh orang lain. Konflik sering terjadi di antara karyawan Miss Cimory Center pesanggrahan karena masalah target penjualan Cimory dan perebutan area distribusi produk. Hal ini menyebabkan konflik karyawan. Jika konflik terus-menerus terjadi, produktivitas kerja akan menurun, dan

karyawan juga dapat mengalami stres kerja. Jika stres kerja berlanjut, kinerja karyawan akan menurun.

Ketidaksepakatan yang muncul antara dua atau lebih orang atau kelompok dalam sebuah perusahaan atau organisasi disebut konflik kerja. Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh pembagian sumber daya, perbedaan tugas kerja, atau perbedaan perspektif tentang status, tujuan nilai, atau persepsi (Nanda P, 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka hubungan disiplin kerja, budaya organisais dan konflik kerja tidak dapat dipisahkan dari faktor kinerja karyawan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan dan tantangan bagi PT Cimory center pesanggrahan untuk terus menjaga kualitas kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan baik. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan Miss Cimory Center Cimory Pesanggrahan).**

2. Metode

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *miss cimory* di Center Cimory Pesanggrahan yang berlokasi di Jl. Tolo No.25 6, RT.6/RW.2, Srengseng, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 15223 sejumlah 50 orang karyawan. Sementara penentuan sampel menggunakan teknik sampling yaitu *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Data penelitian yang sudah diperoleh kemudian diolah untuk mengetahui pengaruh dari variabel – variabel penelitian menggunakan program *Statistic Product and Service Solutions v.25*. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, karena variabel penelitian lebih dari satu variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikatnya, Penelitian ini menggunakan perhitungan SPSS v.25 yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan besarnya berbagai variabel sesuai dengan yang telah dihipotesiskan dalam berbagai pengujian.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov. Jika $Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika $Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	275.369.582
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.064
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : SPSS v.25

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

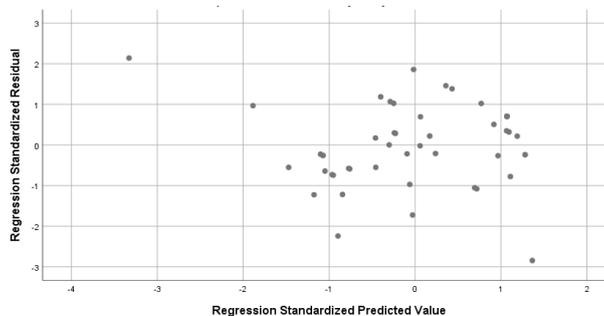
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.244	4.106
	Budaya Organisasi	.155	6.455
	Konflik Kerja	.240	4.165

Sumber : Hasil SPSS v.25

Pada tabel 4 diatas, dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel Disiplin Kerja (0,244), Budaya Organisasi (0,155), Konflik Kerja (0,240) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari masing – masing variabel lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil SPSS v.25

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 1, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.806	2.140		-.377	.708
Disiplin Kerja	.048	.108	.044	.442	.660
Budaya Organisasi	.234	.116	.251	2.015	.050
Konflik Kerja	.800	.118	.680	6.791	.000

Sumber : Hasil SPSS v.25

Dari tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,806 + 0,048 X_1 + 0,234 X_2 + 0,800 X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta -0,806 artinya jika Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja sebesar 0, maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar -0,806.
- b. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 04,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan naik.
- c. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,234. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 23,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Budaya Organisasi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan naik.
- d. Koefisien regresi variabel Konflik Kerja sebesar 0,800. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 80,0% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Konflik Kerja menurun, maka Kinerja Karyawan juga akan turun.

Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.882	1.386

Sumber : Hasil SPSS v.25

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,882 atau 88,2% yang artinya variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 88,2% dan sisanya 11,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.806	2.140		-.377	.708
Disiplin Kerja	.048	.108	.044	.442	.660
Budaya Organisasi	.234	.116	.251	2.015	.050
Konflik Kerja	.800	.118	.680	6.791	.000

Sumber : Hasil SPSS v.25

Hasil uji ini pada *Output SPSS v.25* dapat dilihat dari tabel *Coefficient* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 0,05$ dengan $(df = n - k - 1)$. $n =$ banyaknya jumlah sampel, $k =$ banyaknya variabel, $df = n - k - 1$ $(50 - 3 - 1) = 46$, maka $t_{tabel} = 2,013$

a. Disiplin Kerja

- t_{hitung} Disiplin Kerja $(0,442) < t_{tabel} (2,013)$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
- Sig. Disiplin Kerja $(0,660) > \alpha (0,05)$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

Artinya variabel Disiplin Kerja (X_1), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

b. Budaya Organisasi

- t_{hitung} Budaya Organisasi $(2,015) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. Budaya Organisasi $(0,050) < \alpha (0,05)$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak

Artinya variabel Budaya Organisasi (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

c. Konflik Kerja

- t_{hitung} Konflik Kerja $(6,791) > t_{tabel} (2,013)$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. Konflik Kerja $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_3 diterima dan H_0 ditolak

Artinya variabel Konflik Kerja (X_3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Miss Cimory Center Cimory Pesanggrahan*. Dengan kata lain H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Miss Cimory Center Cimory Pesanggrahan*. Dengan kata lain H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- c. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Miss Cimory Center Cimory Pesanggrahan*. Dengan kata lain H_3 diterima dan H_0 ditolak.

4. Simpulan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian – pengujian hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *miss cimory Center Cimory Pesanggrahan*.
- b. Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *miss cimory Center Cimory Pesanggrahan*.
- c. Konflik Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *miss cimory Center Cimory Pesanggrahan*.

Daftar Rujukan

- Adityarini, C. (2022). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(6), 1430–1439.
- Budiyanto, Eko (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang - Banten: CV. AA. Rizky
- Pratiwi, A., & Anggarini, D. R. (2022). *PENGARUH SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. YAMAHA LAUTAN TEDUH INTERNIAGA LAMPUNG*.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>

Rizky, M. (2022). *FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN , KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 3(3), 290-301.

Silalahi, L. M. (2022). *DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*.