

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI  
ADMINISTRASI DAN DIVISI *ENGINEERING* PT. INDONESIA  
TORAY SYNTHETICS CABANG  
KOTA TANGERANG**

**Noer Cahyaningtyas  
Setia Tjahyanti**  
Program Studi S1-Manajemen  
STIE Trisakti

**Abstrack:** *The purpose of this study is to find the influence of variable motivation work , culture organization , work environment to discipline work employees. Object in this research was pt .Indonesia toray synthetics that is pioneer in producing synthetic fiber in indonesia by means of technology of toray japan . Branch offices in tangerang were chosen to be the sample .Methods used in research this is the method descriptive and causality with the methods of multiple regression to test hypotheses . This research using a technique nonprobability sampling with the methods purposive sample. Respondents who used in this research is 100 employee who is all the employees to division administration and division production part engineering pt.indonesia toray synthetics of tangerang office branch .Technique data collection using a questionnaire .Data analysis done with on the spss 25 .The research results show that motivation*

**Keywords:** *Work motivation, organizational culture, work environment, work discipline.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Indonesia Toray Synthetics yang merupakan pionir dalam memproduksi serat sintesis di Indonesia dengan menggunakan teknologi dari Toray Jepang. Kantor cabang di kota Tangerang dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive* sampel. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang merupakan seluruh karyawan pada Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT.Indonesia Toray Synthetics kantor cabang Tangerang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak berjalan secara optimal. Saat ini bangsa Indonesia mempunyai satu permasalahan terhadap sumber daya manusia yaitu masih rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia dan cara mengatasi masalah tersebut. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan sebuah motivasi kerja yang baik, budaya organisasi yang mendukung, serta lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Saat ini tugas utama yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara optimal dan dapat mewujudkan tujuan dari suatu organisasi maupun perusahaan.

Disiplin Kerja yang terkait dengan keterlambatan dalam PKB PT. ITS (Perjanjian Kerja Bersama) tentang Peraturan Kerja dalam pasal 20 ayat 1 dan juga pasal 21 tentang waktu kerja dan jam kerja yang tertulis "Jumlah jam kerja pada prinsipnya 7 (tujuh) jam atau 8 (delapan) jam sehari dan/atau 40 (empat puluh) jam seminggu". Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam.

Dari data PT.ITS 2019, PT.ITS bahwa pada periode January – June diketahui tingkat keterlambatan 6,11% dan pada periode July – Desember sebesar 10,93% yang dapat dilihat telah terjadi peningkatan sebesar 4,82%. Dapat disimpulkan hal ini mengindikasikan

bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketaatan pada peraturan kerja di PT.ITS belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT. Indonesia Toray *Synthetics* Kantor Cabang Kota Tangerang.

## **KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Definisi Motivasi menurut Blanchard and Thacker (2013:79) adalah sebagai arah, ketekunan, dan jumlah upaya yang dikeluarkan oleh seorang individu untuk mencapai hasil yang ditentukan.

Definisi Motivasi menurut Daft (2016 :552) mengacu pada kekuatan di dalam atau di luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk mengejar tindakan tertentu.

Definisi Motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan atau energi yang dapat menggerakkan tubuh dan jiwa untuk melakukan sesuatu.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Schein (2017:14) Budaya adalah untuk berpikir dalam istilah evolusi yang dinamis, untuk berpikir tentang budaya sebagai apa yang telah dipelajari kelompok dalam upayanya untuk bertahan hidup, tumbuh, berurusan dengan lingkungan luarnya, dan mengatur dirinya sendiri.

Menurut Dessler (2017:496) Budaya organisasi merupakan nilai karakteristik, tradisi dan perilaku yang karyawan bagikan didalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017:565) Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dibuat dan menjadi pegangan oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi sesuatu yang terkait dengan suatu sistem dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dipegang dan ditafsirkan bersama oleh semua anggota atau karyawan sehingga bisa membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain.

### **Lingkungan Kerja**

Definisi Lingkungan Kerja menurut Blanchard and Thacker (2013:78) merupakan lingkungan fisik di mana harus dilakukannya kegiatan, termasuk hambatan dan bantuan dalam kinerja.

Definisi Lingkungan Kerja menurut Robbins and Judge (2017:550) merupakan sebuah kekuatan yang dapat mempengaruhi struktur atau *stakeholder* yang terkait.

Definisi Lingkungan Kerja menurut Norianggono dkk. (2014) merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang berdampak pada kesenangan, keamanan, dan ketenangan.

### **Disiplin Kerja**

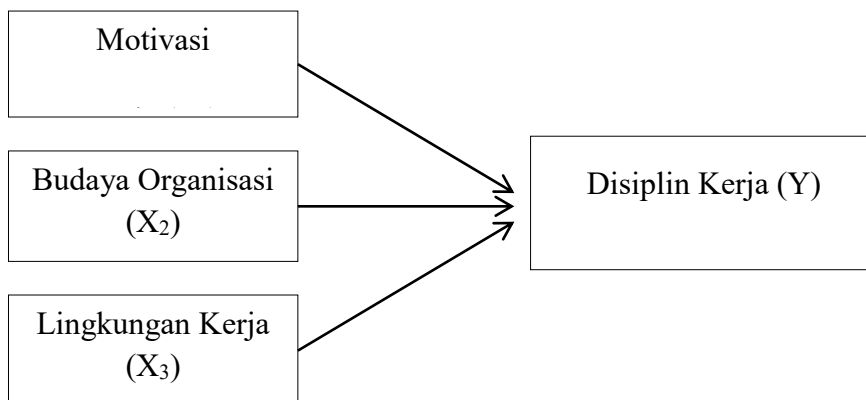
Definisi Disiplin menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Definisi Disiplin kerja menurut Indah Puji Hartatik (2014:183) adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Definisi Disiplin kerja menurut Newstrom (2015:268) ialah tindakan yang dilakukan manajemen organisasi untuk menegakkan standar organisasi

kesimpulan dari disiplin kerja yaitu kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

## KERANGKA TEORITIS



Gambar 1 Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan bentuk penelitian deskriptif dan hubungannya bersifat kausalitas.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Indonesia Toray Synthetics di Kota Tangerang yang bekerja pada bagian Administrasi dan bagian produksi *Engineering* yaitu sebanyak 156 karyawan. Metode yang digunakan yaitu *non probability sampling*.

Teknik yang digunakan yaitu *sampling purposive sampling* adalah

teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Hair et al., (2014) sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Maka dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 100 karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang dihasilkan dalam pengolahan kuesioner dapat dikategorikan, sebagai berikut :

Tabel 1 Kriteria Responden

Keterangan		Jumlah
Usia	22 – 25 th	11
	26 - 30 th	17
	31 - 35 th	17
	36 - 40 th	29
	>40 th	26
Jenis Kelamin	Laki – Laki	76
	Perempuan	24

Masa Kerja	1 – 5 th	30
	6 – 10 th	25
	11– 15 th	29
	>15	16

Sumber : Output SPSS 25

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel 2 Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	Rtabel	Cronbach Alpha
			df = n-2	
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	MK1	0,702	0,195	0.807
	MK2	0,848	0,195	
	MK3	0,838	0,195	
	MK4	0,707	0,195	
	MK5	0,670	0,195	
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	BO1	0,441	0,195	0.866
	BO2	0,680	0,195	
	BO3	0,589	0,195	
	BO4	0,544	0,195	
	BO5	0,453	0,195	
	BO6	0,658	0,195	
	BO7	0,639	0,195	
	BO8	0,651	0,195	
	BO9	0,674	0,195	
	BO10	0,740	0,195	
	BO11	0,709	0,195	
	BO12	0,670	0,195	
	BO13	0,614	0,195	
	BO14	0,535	0,195	
	BO15	0,426	0,195	
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	LK1	0,688	0,195	0.797
	LK2	0,692	0,195	
	LK3	0,736	0,195	
	LK4	0,714	0,195	
	LK5	0,694	0,195	
	LK6	0,588	0,195	
	LK7	0,591	0,195	

Disiplin Kerja (Y)	DK1	0,782	0,195	0.759
	DK2	0,818	0,195	
	DK3	0,736	0,195	
	DK4	0,616	0,195	
	DK5	0,600	0,195	

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R-hitung maka seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian. dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0.60 dan dapat dikatakan reliable.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 3 Tabel Koefisien Regresi Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja**

Model	B	t	Sig.
(Constant)	6.545	3,567	,001
Motivasi Kerja	,201	3,073	,003
Budaya Organisasi	,087	2,486	,015
Lingkungan Kerja	,202	3,570	,001

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6.545 + 0.201X_1 + 0.087X_2 + 0.202X_3 + e$$

Dimana :  
Y = Disiplin Kerja

$b_0 = 6.545$   
 $b_1 = 0.201$   
 $b_2 = 0.087$   
 $b_3 = 0.202$   
 $X_1 =$  Motivasi Kerja  
 $X_2 =$  Budaya Organisasi  
 $X_3 =$  Lingkungan Kerja  
 $e =$  nilai residual

### Uji Hipotesis

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

Model	t	Sig
(Constanta)	3.567	0.001
Motivasi Kerja	3.073	0.003
Budaya Organisasi	2.468	0.015
Lingkungan Kerja	3.570	0.001

Sumber : Output SPSS 25

### Hasil Uji Hipotesis 1 (Motivasi Kerja)

#### 1. *P-value approach*

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai *p-value* (sig) lebih kecil dari *alpha* yaitu  $0.003 \leq 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang.

#### 2. *Critical value approach*

Nilai *t* hitung untuk variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai *t* tabel, yaitu  $3.073 > 1.984$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang.

### Hasil Uji Hipotesis 2 (Budaya Organisasi)

#### 1. *P-value approach*

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai *p-value* (sig) lebih kecil dari *alpha* yaitu yaitu  $0.015 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan serta dikembangkan, maka terdapat beberapa

#### 2. *Critical value approach*

Nilai *t* hitung untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai *t* tabel, yaitu  $2.486 \geq 1.984$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang.

### Hasil Uji Hipotesis 3 (Lingkungan Kerja)

#### 1. *P-value approach*

Berdasarkan tabel 4, diketahui nilai *p-value* (sig) lebih kecil dari *alpha* yaitu  $0.001 \leq 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang.

#### 4. *Critical value approach*

Nilai *t* hitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai *t* tabel, yaitu  $3.570 > 1.984$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray Synthetics Kota Tangerang.

kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut : 1. Hipotesa pertama,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan

Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray *Synthetics* kota Tangerang. 2. Hipotesa kedua,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray *Synthetics* kota Tangerang. 3. Hipotesa ketiga,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray *Synthetics* kota Tangerang.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak keterbatasan di dalam penelitian ini. perusahaan sehingga penulis tidak bertemu secara langsung dengan responden. 5. Variable yang diteliti

Terdapat beberapa hal yang mungkin saja dapat digunakan sebagai dasar acuan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut: 1. Disarankan penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan. 2.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya adalah: 1. data yang dianalisis menggunakan instrument yang didasarkan pada pandangan/persepsi jawaban responden. Hal ini dapat mengakibatkan masalah jika pandangan/persepsi responden berbeda – beda. 2. keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka penelitian ini hanya terbatas pada ruang lingkup karyawan Divisi Administrasi dan Divisi *Engineering* PT Indonesia Toray *Synthetics* kota Tangerang. 3. Peneliti tidak dapat menentukan keseriusan responden dalam mengisi dan hanya menggunakan 100 responden dikarenakan terbatasnya waktu. 4. Pendistribusian kuesioner kepada responden dilakukan oleh pihak Motivasi Kerja, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Disarankan pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas lingkup penelitian. 3. penelitian selanjutnya sebaiknya memperbanyak variabel penelitian yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

## Referensi

- Anderson, David R. *et al.* 2014. *Statistic for Business and Economics, 12<sup>th</sup> edition*. Australia: Cengage Learning.
- Astarman. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai pada perusahaan daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Management dan Bisnis*, Vol.8, No.1, September 2019.
- Blanchard, P. Nick and James W. Thacker. 2013. *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices, Fifth Edition*. England: Pearson Education.



- Company Profile PT. Indonesia Toray Synthetics <https://www.toray.co.id/its/>
- Daft, Richard L. 2015. *The Leadership Experience*, 6e. Stamford: Cengage Learning.
- Daft, Richard L. 2016. *New Era of Management, Twelfth Edition*. United States of America: Cengage Learning.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management, Fifteenth Edition*. Harlow: Pearson Education, PTE. LTD.
- Fadhilah, Lia, Nurhasanah dan Roni Kurniawan. 2020. Pengaruh Reward, Punishment, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pada Badan pencarain dan pertolongan (Basarnas) kelas A Tanjung Pinang. *Student Online Journal UMRAH*, Vol. 1, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*, edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. and Dawn C. Porter. 2009. *Basic Econometrics*. New York: MCGRAW HILL.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hair, J.F., et al., 2010. *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hair, Joseph F. et al. 2014. *Multivariate Data Analysis*. Malaysia : Pearson Education Limited.
- Indah Hartatik Puji, 2014 *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:Cetakan Pertama, Laksana.
- Jaya, Ujang. 2015 Pengaruh Budaya organisasi terhadap disiplin dan produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.. *Jom FEKON* Vol.2 No.01, Februari 2015.
- Mujib, Miftachul . 2016. Pengaruh Lingkungan kerja dan komitmen terhadap Disiplin kerja (Studi pada pegawai badan kepegawaian daerah DIY). *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol.15 No.02.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Newstrom, Jhon W. 2015. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: Mc. Graw Hill Education.
- Norianggono, Y., Djamhur Hamid, Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Kayawan (Studi pada Karyawan PT.Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1-10.

Peringkat Daya Saing. [www.liputan6.com](http://www.liputan6.com).

Puspitasari, Anita Tria, Supri Wahyudi Utomo dan Elva Nuraina. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan (studi pada perusahaan daerah air minum PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan). *The 9th FIPA*, 9(1), Vol.5 No 1, Oktober 2017.

Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior, Seventeenth Edition*. England: Pearson Education, PTE. LTD.

Robbins, Stephen P. and Mary A. Coulter. 2016. *Management, Thirteenth Edition*. Harlow: Pearson Prentice Hall.

Schein. Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership, 4th Edition*. San Fransisco: Josey Publisher.

Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. United Kingdom: John Wiley and Sons.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabet.