

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan

Perusahaan CV. Jaya Maju merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang produksi dan berlokasi di Semarang. Produk yang dihasilkan oleh CV. Jaya Maju adalah produk kardus yang 21ias digunakan untuk berbagai macam kebutuhan konsumen, diantaranya adalah kardus makanan, martabak dan lain lain.. Karyawan yang bekerja pada perusahaan ini terbilang cukup banyak yaitu sebanyak 34 orang untuk saat ini. Proses penyelesaian produk dari CV.Jaya Maju adalah pertama bahan baku yaitu berupa kardus lembaran yang 21ias21g ada 2 jenis yaitu yang pertama adalah lembaran kardus atau bahan baku yang berkualitas sempurna, dan yang kedua adalah bahan baku lembaran kardus yang berkualitas medium, pada CV. Jaya Maju, bahan baku kardus yang berkualitas medium ini akan mengalami sortir untuk memastikan bahan baku yang terpilih untuk mengalami proses selanjutnya, proses selanjutnya adalah proses pemotongan, dimana kardus lembaran ini akan langsung dipotong kedalam ukuran sesuai dengan pesanan, setelah itu kardus yang sudah dipotong akan mengalami proses pengepon atau pemberian garis lipat terhadap kardus, setelah itu proses selanjutnya adalah proses sortir kembali, dimana kardus yang tidak lolos standar perusahaan akan jadi produk sisa, atau produk yang tidak layak jual sehingga menjadi produk gagal, dan yang lolos sortir akan langsung diberikan perekat (lem khusus), lalu sentuhan terakhir yaitu packaging agar siap untuk dikirim kepada konsumen perusahaan.

4.1.1. Visi dan Misi

Visi

1. Bersama berusaha membangun usaha yang lebih baik
2. Menjadi penyedia kardus terbaik di Indonesia dengan pelayanan terbaik

Misi

1. Memproduksi produk-produk berkualitas terbaik.
2. Memiliki SDM yang amanah, ramah dan kompeten.
3. Menciptakan lapangan pekerjaan baru & memberikan manfaat terbaik kepada kustomer kami.

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.3. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	15	62,5%
	b. Perempuan	9	37,5%
	TOTAL:	24	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang (62,5%) dan sisanya 9 orang atau 37,5% adalah perempuan.

Tabel 4.2. Usia Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
2.	Usia:		
	a. 21-30 tahun	17	70,8%
	b. 31-40 tahun	3	12,5%
	c. 41-50 tahun	1	4,2%
	d. >50 tahun	3	12,5%
	TOTAL:	24	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden adalah berusia 21-30 tahun yaitu berjumlah 17 orang (70,8%).

4.2. Deskripsi Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden akan variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin kerja

Item Kuesioner	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		TOTAL SCORE	Rata- rata	Kategori
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Saya mampu datang dan selesai tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan	8	40	12	48	3	9	1	2	0	0	99	4,13	Tinggi
Saya mampu untuk melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	13	65	9	36	2	6	0	0	0	0	107	4,46	Tinggi
Saya mampu bertanggung jawab atas tugas yang ditetapkan oleh perusahaan	9	45	11	44	3	9	1	2	0	0	100	4,17	Tinggi
Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien	9	45	14	56	1	3	0	0	0	0	104	4,33	Tinggi
Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	16	80	6	24	2	6	0	0	0	0	110	4,58	Tinggi
Saya mampu berlaku sopan dan etis didalam	12	60	8	32	3	9	1	2	0	0	103	4,29	

melakukan setiap pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan													Tinggi
Rata2:													4,33

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel disiplin kerja sebesar 4.33 artinya mayoritas responden cenderung menjawab Setuju bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi. Artinya karyawan mampu mampu datang dan selesai tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, mampu untuk melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, mampu bertanggung jawab atas tugas yang ditetapkan oleh perusahaan, mampu melakukan pekerjaan dengan teliti serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien, Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada karyawan, dan mampu berlaku sopan dan etis didalam melakukan setiap pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.3. Deskripsi Budaya Organisasi

Tabel 4.4. Tanggapan Responden tentang Variabel Budaya organisasi

Item	SS(5)		S(4)		KS (3)		TS(2)		STS(1)		TOTAL SCORE	Rata-rata	Kategori
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Saya memberikan toleransi kepada karyawan lain agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan	8	40	12	48	3	9	1	2	0	0	99	4,13	

organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.														Tinggi
Saya dapat memahami visi, misi, tujuan perusahaan dengan baik	13	65	9	36	2	6	0	0	0	0	107	4,46	Tinggi	
Saya mampu bekerja secara terorganisasi	9	45	11	44	3	9	1	2	0	0	100	4,17	Tinggi	
Saya mendapatkan arahan, bantuan, serta dukungan dari karyawan lain untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan	9	45	14	56	1	3	0	0	0	0	104	4,33	Tinggi	
Saya bekerja dalam pengawasan atau kontrol atasan saya	16	80	6	24	2	6	0	0	0	0	110	4,58	Tinggi	
Saya merasa menjadi bagian dari kesatuan perusahaan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu	13	65	8	32	3	9	1	2	0	0	108	4,32	Tinggi	
Sistem imbalan yang diberikan perusahaan didasarkan atas prestasi kerja , bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.	9	45	14	56	1	3	0	0	0	0	104	4,33	Tinggi	

Saya merasa selalu diberikan hak untuk mengemukakan konflik atau kritik secara terbuka.	16	80	6	24	2	6	0	0	0	0	110	4,58	Tinggi
Saya merasa dapat berkomunikasi dengan karyawan lain (atasan maupun bawahan) dengan nyaman	10	50	10	40	2	6	2	4	0	0	100	4,17	Tinggi
Rata2:												4,34	

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel budaya organisasi konsumen sebesar 4.34 artinya responden pada penelitian ini cenderung menjawab setuju bahwa mereka memiliki budaya organisasi yang tinggi. Artinya karyawan memberikan toleransi kepada karyawan lain agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya, karyawan dapat memahami visi, misi, tujuan perusahaan dengan baik, karyawan mampu bekerja secara terorganisasi, karyawan mendapatkan arahan, bantuan, serta dukungan dari karyawan lain untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan, karyawan bekerja dalam pengawasan atau kontrol atasan saya, karyawan merasa menjadi bagian dari kesatuan perusahaan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu, karyawan merasa selalu diberikan hak untuk mengemukakan konflik atau kritik secara terbuka, karyawan merasa dapat berkomunikasi dengan karyawan lain (atasan maupun bawahan) dengan nyaman, dan sistem imbalan

yang diberikan perusahaan didasarkan atas prestasi kerja , bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.



4.4. Deskripsi Kinerja

Tabel 4.5. Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja

Item	SS(5)		S(4)		KS (3)		TS(2)		STS(1)		TOTAL SCORE	Rata-rata	Kategori
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Saya mampu untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab	4	20	17	68	1	13	2	4	0	0	95	3,96	Tinggi
Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	7	35	9	36	5	15	3	6	0	0	92	3,83	Tinggi
Saya dapat memanfaatkan mesin serta peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	9	45	12	48	2	6	1	2	0	0	101	4,21	Tinggi
Saya mampu mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	7	35	9	36	5	15	3	6	0	0	92	3,83	Tinggi
Saya mau berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan saya semakin baik	9	45	9	36	5	15	1	2	0	0	98	4,08	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang	8	40	13	52	2	6	1	2	0	0	100	4,17	

telah ditetapkan perusahaan														Tinggi
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerja saya.														Tinggi
Rata2:	9	45	12	48	2	6	1	2	0	0	101	4,21		

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel kinerja pelanggan sebesar 4,04 artinya mayoritas responden cenderung menjawab Setuju bahwa mereka memiliki kinerja yang baik. Artinya karyawan mampu untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan dapat memanfaatkan mesin serta peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan saya, karyawan mampu mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan mau berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan saya semakin baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerja saya.

4.5. Hasil Korelasi

Tabel 4.6. Korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja

		Kinerja	DisiplinKerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	24	24
DisiplinKerja	Pearson Correlation	.931**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	24	24

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

Tabel 4.7. Korelasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja

		Kinerja	BudayaOrganisasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	24	24
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	24	24

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

Tabel 4.8. Korelasi antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

		DisiplinKerja	BudayaOrganisasi
DisiplinKerja	Pearson Correlation	1	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	24	24
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	24	24

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

Tabel 4.9. Korelasi Berganda antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

Correlations

		DisiplinKerja	BudayaOrganisasi	Kinerja
DisiplinKerja	Pearson Correlation	1	.918**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	24	24	24
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	.918**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	24	24	24
Kinerja	Pearson Correlation	.931**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	24	24	24

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

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar 0.000 karena angka tersebut berada di bawah 5% maka H1 diterima, artinya disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja mempunyai hubungan yang signifikan diantara ketiganya. Atau dengan kata lain dapat disimpulkan ada hubungan antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan CV. Jaya Maju.

4.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan signifikan karena $< 0,05$, artinya ada hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Maka H1 diterima.

Disiplin kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Maju. Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Maju.

Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa perusahaan untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada disiplin kerja dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Disiplin 1 memiliki hubungan positif dengan kinerja 1 dan 4 sebesar 0.049 serta kinerja 3, 6, dan 7 memiliki angka sebesar 0.000. disiplin 2 memiliki hubungan positif dengan kinerja 1 dan 7 memiliki angka sebesar 0.004, serta kinerja 1 memiliki angka 0.025, dan kinerja 6 memiliki angka sebesar 0.001. Disiplin 3 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 yang sama-sama memiliki angka sebesar 0.005 serta kinerja 6 memiliki angka sebesar 0.003. Disiplin 4 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 yang sama-sama memiliki angka sebesar 0.008 serta kinerja 6 memiliki angka sebesar 0.003. Disiplin 5 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 yang sama-sama

memiliki angka sebesar 0.002 serta kinerja 6 dengan angka 0.003. Disiplin 6 tidak memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Budaya organisasi 1 memiliki hubungan positif dengan kinerja 2 dengan angka sebesar 0.049, kinerja 3, 6, dan 7 dengan angka sebesar 0.000, dan kinerja 4 0.049. Budaya organisasi 2 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka 0.004, kinerja 5 dengan angka 0.025, dan kinerja 6 dengan angka 0.001. Budaya organisasi 3 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka 0.005 serta kinerja 6 dengan angka 0.003. Budaya organisasi 4 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka sebesar 0.008, serta kinerja 6 dengan angka 0.003. Budaya organisasi 5 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka 0.002 serta kinerja 6 dengan angka 0.003. Budaya organisasi 7 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka 0.008 serta kinerja 6 dengan angka 0.003. Budaya organisasi 8 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka 0.002 serta kinerja 6 dengan angka 0.003. Budaya organisasi 9 memiliki hubungan positif dengan kinerja 3 dan 7 dengan angka 0.000 serta kinerja 6 dengan angka 0.001.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.