



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di Lembaga Permasyarakatan Kelas I Madiun

Mahendra Dimas^{1✉}, Denny Nazaria²

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Email : mahendramkwr@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Budaya organisasi merupakan sebuah tradisi atau kebiasaan yang ada dalam sebuah organisasi. Kebiasaan organisasi tersebut sudah seperti tradisi yang diturunkan oleh pegawai senior kepada pegawai junior supaya jalannya organisasi tetap seperti itu. Kedisiplinan kerja merupakan sikap perilaku taat kepada aturan yang berlaku, hal ini menyangkut integritas, kedisiplinan waktu dan juga kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu apakah budaya organisasi mempengaruhi kedisiplinan kerja yang akan dilakukan di Lapas Kelas I Madiun. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel pegawai pemasyarakatan yang ada di Lapas Kelas I Madiun. Hasil dari penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kedisiplinan kerja, petugas pemasyarakatan*

Abstract

Organizational culture is a tradition or habit that exists in an organization. These organizational habits are like traditions passed down by senior employees to junior employees so that the organization remains like that. Work discipline is a behavioral attitude of obeying applicable rules, this concerns integrity, time discipline and also discipline in carrying out work. This research was conducted to find out whether organizational culture influences the work discipline that will be carried out in Madiun Class I Prison. The research employs quantitative approaches through the administration of surveys to a selected group of correctional staff at Madiun Class I Prison. The findings from this study demonstrate that organizational culture affects employee work discipline.

Keywords: *organizational culture, work discipline, correctional officers*

PENDAHULUAN

Lembaga pemasyarakatan, atau lebih umumnya dikenal sebagai lapas, adalah institusi yang memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat dengan mengelola narapidana dan tahanan. Di balik tembok-tebingnya, lapas menjadi penjara bagi mereka yang melanggar hukum, dan untuk menjalankan peran tersebut, kedisiplinan pegawai lapas menjadi faktor kritis. Kedisiplinan ini mencakup aspek seperti kepatuhan terhadap aturan, ketaatan dalam melaksanakan tugas, dan tingkah laku yang mematuhi standar-standar yang berlaku dalam institusi tersebut. Namun, kedisiplinan pegawai lapas tidak hanya terbatas pada aturan tertulis atau prosedur yang ada, Namun, juga dipengaruhi oleh perkembangan budaya organisasi yang tumbuh dalam lembaga tersebut. Budaya organisasi merangkum nilai-nilai, standar, dan rutinitas yang menggambarkan bagaimana anggota organisasi berinteraksi, berkolaborasi, dan melaksanakan pekerjaan mereka. Dalam konteks lembaga pemasyarakatan, budaya organisasi yang kuat dapat memiliki dampak signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Dalam artikel ini, kita akan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana budaya organisasi di lapas dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai. Kita akan membahas peran nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, pengaruh kepemimpinan, serta faktor-faktor lain yang membentuk budaya organisasi di lapas. Selain itu, kita juga akan melihat dampak kedisiplinan pegawai terhadap efektivitas dan keberhasilan lembaga pemasyarakatan dalam menjalankan misinya untuk menjaga ketertiban, rehabilitasi narapidana, dan memastikan keamanan masyarakat. Penting untuk diingat bahwa budaya organisasi bukanlah sesuatu yang statis. Ia dapat berubah seiring waktu, dan upaya-upaya perubahan budaya organisasi dapat diambil untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam artikel ini, kita akan membahas strategi dan praktik terbaik yang dapat digunakan oleh lapas untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai lapas, diharapkan kita dapat mengidentifikasi cara-cara yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan ini. Hal ini, pada akhirnya, akan membantu memperkuat peran lembaga pemasyarakatan dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, serta memberikan kontribusi yang lebih positif terhadap upaya rehabilitasi narapidana. Oleh karena itu perlunya untuk diketahui apakah budaya organisasi mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai.

H_0 : Tidak ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai

H_1 : Terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Creswell menjabarkan metode penelitian kuantitatif sebagai suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji teori-teori dalam penelitian dengan mengamati hubungan antara variabel yang telah ditentukan. Metode penelitian ini menuntut peneliti untuk secara jelas mengeksplorasi bagaimana satu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya (Creswell, 2008). Penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, dimana terdapat variabel yang mempengaruhi (Independen) yaitu ethical leadership dan variabel yang dipengaruhi (dependen) yaitu berbagi pengetahuan karyawan. Untuk proses pengujian variabel tersebut peneliti menggunakan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert 1-4 kepada sampel populasi yang telah ditentukan yaitu pegawai Lapas Kelas I Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai sebagai sumber data primer. Pada penelitian ini pendekatan yang dipakai untuk menganalisis data adalah pendekatan kuantitatif dimana hasil data berupa angka numerik kemudian diolah dan di analisis secara statistik. Nantinya pada analisis datanya menggunakan uji regresi, uji signifikansi, dan uji determinasi terkait pengaruh antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Ethical budaya organisasi 1-14, Variabel kedisiplinan kerja 15-24.

NO	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	0,501	0,361	valid
2.	0,713	0,361	valid
3.	0,685	0,361	valid
4.	0,788	0,361	valid
5.	0,875	0,361	valid
6.	0,487	0,361	valid
7.	0,396	0,361	valid
8.	0,671	0,361	valid
9.	0,804	0,361	valid
10.	0,854	0,361	valid
11.	0,826	0,361	valid
12.	0,864	0,361	valid
13.	0,788	0,361	valid
14.	0,847	0,361	valid

NO	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	0,964	0,361	valid
2.	0,911	0,361	valid
3.	0,824	0,361	valid
4.	0,861	0,361	valid
5.	0,917	0,361	valid
6.	0,788	0,361	valid
7.	0,963	0,361	valid
8.	0,917	0,361	valid
9.	0,963	0,361	valid
10.	0,821	0,361	valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel budaya organisasi dan kedisiplinan kerja diatas, menunjukan bahwa nilai r hitung > nilai r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan jika 24 butir pernyataan yang telah disusun oleh peneliti pada variabel ethical leadership dan berbagi pengetahuan karyawan yang diajukan kepada 30 responden hasilnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics (X)		Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel
.919	14	

Sumber data : SPSS

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)

Reliability Statistics (Y)		keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel
.966	10	

Sumber data : SPSS

Menurut (Sujarweni V Wiratna 2015) reliabilitas yakni ukuran suatu stabil atau konsistensi responden dalam melakukan jawaban hal berkaitan pada pertanyaan yang disajikan dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu instrumen disebut mempunyai tingkatan kepercayaan yang tinggi apabila memperlihatkan hasilnya yang teta. Atau pengujian ini erat kaitannya dengan hasil yang tepat. Uji yang dilakukan yakni menggunakan cronbach alpha dalam melakukan identifikasi baik item kuesionernya. Dinyatakan reliabel apabila melebihi 0.7. Dalam hal ini dilakukan melalui SPSS (*Statistic Package of Social Science*). Berdasarkan table diatas diketahui data reliable karena nilai Cronbach alphanya $0,919 > 0,7$ pada variabel X dan $0,966 > 0,7$ pada variabel Y.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62979547
Most Extreme Differences	Absolute	.028
	Positive	.028
	Negative	-.172
Test Statistic		.028
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terdokumentasikan dalam Tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi atau Asymp.Sig.(2-tailed) adalah sebesar 0.073. Sesuai dengan kriteria uji normalitas, nilai signifikansi $0.073 > 0.05$, yang mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. artinya, data dari penelitian ini memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya,

Hasil Uji Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2314.66		2314.66	331.59	.000
	Residual	746.90	10	6.98		
	Total	3061.57	10			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel ANOVA yang terlampir di atas, kita dapat mengambil informasi tentang signifikansi hubungan antara variabel budaya organisasi (variabel X) dan variabel kedisiplinan kerja (variabel Y). Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai F adalah 331.593, dan tingkat signifikansi atau probabilitasnya adalah 0.000. Sesuai dengan persyaratan uji regresi linear sederhana, kita dapat menyimpulkan bahwa signifikansi $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa uji regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kedisiplinan kerja. Hasil dari uji regresi linear sederhana ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kedisiplinan kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.74	1.70		3.38	.00
	Budaya Organisasi	.61	.03	.87	18.21	.00

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier sederhana dapat ditunjukkan seperti dibawah ini:

$$Y = 5.749 + 0,619X + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta $\alpha = 5.749$ artinya jika budaya organisasi (X) bernilai nol (0) maka, kedisiplinan kerja (Y) akan bernilai 5.749.
2. Budaya Organisasi (X) = 0,619 artinya jika budaya organisasi (X) meningkat satu satuan maka kedisiplinan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,619

Hasil Uji Signifikansi

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.380	.001
	Budaya Organisasi	18.210	.000

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pengujian signifikansi di atas memungkinkan kita untuk menjawab hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel. Berdasarkan Tabel yang diberikan dan perhitungan yang telah dilakukan, kita mendapati bahwa nilai t hitung adalah

18.210, sedangkan nilai t tabel adalah 1.395 dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan sesuai dengan kriteria uji signifikansi, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($18.210 > 1.395$), hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi dan variabel kedisiplinan kerja.

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.754	2.64206

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2023

Menurut data dalam tabel uji determinasi yang telah disajikan, terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,870. Ini menunjukkan adanya hubungan korelasi antara variabel budaya organisasi dan kedisiplinan kerja karena nilai R sebesar 0,870, dan bukan sebesar 0,598. Nilai R square (R^2) adalah 0,756, yang menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi secara keseluruhan terhadap variasi kedisiplinan kerja. Berdasarkan R square ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pegawai memiliki dampak sebesar 75,6% terhadap variasi kedisiplinan kerja. Sisa dari variasi, yaitu sebesar 24,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Lapas Kelas I Madiun

Dari tabel dan perhitungan yang telah dilakukan, dapat ditemukan bahwa nilai t hitung adalah 18.210, sedangkan nilai t tabel adalah 1.395 dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sesuai dengan persyaratan uji signifikansi bahwa jika $t \text{ hitung}$ lebih besar dari $t \text{ tabel}$ ($18.210 > 1.395$), maka hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi dan variabel kedisiplinan kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian (Aldi Martua Hasibuan dan Dwiarko Nugrohoseno pada tahun 2022) Hasil yang didapatkan yakni (1) terdapat pengaruh positif serta signifikan budaya organisasi pada disiplin kerja pegawai,

Selanjutnya pada penelitian (Virsa Sari Widuri, Innocentius Bernarto, Dewi Wuisan, 2020) Hasil yang didapatkan yakni bahwasanya pengaruh positif disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dari budaya organisasi pada disiplin dan motivasi kerja di sekolah tersebut. Kontribusi yang diberikan yakni guna melakukan pemeliharaan dan pertahanan budaya organisasi bisa menjadikan kedisiplinan kerja dan motivasi kerja mengalami peningkatan agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai dalam memberi layanan pendidikan dengan kualitas baik

Kemudian pada penelitian (Fandy Akbar Sake, Jamaluddin, dan Herlina Sakawati, 2020) Hasil yang didapatkan memberi gambaran bahwasanya budaya organisasi yang ada yakni baik. Sesuai dengan adanya inisiatif individu, dukungan manajemen, pengarahan, kontrol dan toleransi pada konflik serta pola komunikasi dan tindakan berisiko. Kedisiplinan pegawai yakni sangat tinggi, misalnya kehadirannya yang tepat dan taat pada peraturan yang ada, standar, waspada tinggi dan etis dalam bekerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja pegawai.

Penelitian (Gail F. Latta, 2019) menunjukkan kelangsungan pendekatan kompleksitas untuk analisis budaya, memberi sarjana organisasi alat baru untuk melakukan studi budaya dengan potensi untuk menghasilkan pengetahuan yang dapat digeneralisasikan yang menjamin ekstrapolasi ke konteks organisasi lainnya.

SIMPULAN

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai, lapas dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat kedisiplinan ini. Ini mencakup promosi nilai-nilai yang mendukung kedisiplinan, pelatihan untuk pegawai, pengembangan kepemimpinan yang memadai, serta dukungan untuk upaya perubahan budaya organisasi yang lebih positif. Dalam upaya untuk memastikan bahwa lembaga masyarakat memainkan peran yang efektif dalam menjaga ketertiban, rehabilitasi narapidana, dan keamanan masyarakat secara keseluruhan, penting untuk terus mendorong budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan sebagai salah satu pilar utama keberhasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & David Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Sapputri, L., & Triyanto. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGARUH KEDISIPLINAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS SOSIAL KABUPATEN ACEH JAYA. *Jurnal SOCIETY*, volume 2, 52.
- Widuri, V. S., Bernato, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10. No. 2.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita:Jurnal Manajemen,Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1).

Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru*.