

PENGARUH BUDAYA ORGANISASAI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT KARGIL MINAHASA SELATAN

Oleh

Franklin Buisang

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci didalam perusahaan. SDM berperan sebagai pengelola sumber daya lain yang ada didalam perusahaan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, berkinerja tinggi lebih mampu mengelola sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien. Pemanfaatan SDM dengan tepat, membuat perusahaan memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus dapat memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya, baik termasuk, modal, teknologi, maupun sumber daya lainnya. Pemanfaatan SDM adalah yang paling penting mengelola teknologi, modal, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Walaupun demikian yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya ialah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi.

Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber-sumber daya manusianya merupakan determinan utama dari keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif.

Peningkatan disiplin kerja dan kemampuan kerja pegawai diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Faktor disiplin dan kemampuan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Adanya peningkatan disiplin dan kemampuan kerja pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan tersebut seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Penilaian prestasi kerja kepada karyawan yang memiliki prestasi diharapkan dapat memberikan motivasi bagi

karyawan untuk meningkatkan kemampuannya serta memiliki tujuan dalam melaksanakan tugasnya, selain itu dapat juga menumbuhkan semangat dan gairah kerja para karyawan.

Objek penelitian yang diambil yaitu PT. Cargil Minahasa Selatan dalam hal ini permasalahan yang dihadapi perusahaan terkait dengan tingkat prestasi kerja belum semua pegawai yang melaksanakan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. Pelaksanaan kerja dari karyawan belum maksimal dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Organisasi yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan biasanya dipicu oleh anggapan bahwa para karyawan yang membutuhkan organisasi untuk bekerja. Organisasi yang baik tidak akan berlaku demikian melainkan memandang bahwa organisasilah yang membutuhkan karyawan sebagai salah satu pelaksana agar perusahaan dapat tetap survive dan tumbuh serta berkembang sesuai dengan yang diharapkan Informasi ini sangat diperlukan untuk menentukan strategi perusahaan di masa mendatang.

II. KERANGKA KONSEP

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner 1995 "Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan menggunakan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi".

Konsep Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter 1999 : "Budaya Organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi yang lain."

Konsep Insentif

Hasibuan, 1997 "Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya".

Konsep Perilaku

Harsey dan Blancard (1995), mengatakan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh sikapnya. Dasarnya sikap paling diutamakan dalam setiap organisasi ialah sikap "Menerima" sikap yang telah pasti, lalu di iringi dengan perbuatan atau tindakan yang dalam pustaka disebut perilaku.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut pendapat Manullang (1988), menyatakan bahwa ; "Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar /peraturan-peraturan dalam

organisasi

Konsep Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan 2001 mendefinisikan prestasi kerja sebagai berikut: "Prestasi kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya".

III. GAMBARAN SINGKAT PT. CARGIL

PT. Cargil adalah produsen dan pemasar internasional produk pangan, pertanian, produk keuangan, serta industri jasa. Didirikan pada tahun 1865, perusahaan swasta ini memiliki 139.000 karyawan di 65 negara. PT. Cargil mendukung keberhasilan pelanggan melalui kerjasama dan inovasi serta komitmen untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman globalnya dalam menjawab tantangan ekonomi, lingkungan dan sosial dimanapun PT. Cargil menjalankan bisnisnya. Kegiatan bisnis di Indonesia dimulai pada tahun 1974 dengan mendirikan pabrik pakan ternak skala kecil di Gunung Puteri, Bogor, Jawa Barat. Selama bertahun-tahun kami menikmati pertumbuhan yang substansial.

IV. Hasil Penelitian

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja
Pengaruh dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja diterima dan dengan demikian budaya organisasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi

komitmen terhadap organisasi, hubungan dengan rekan sekerja dan hubungan dengan atasan memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja sehingga komitmen yang tinggi terhadap organisasi, serta hubungan yang baik terhadap rekan sekerja maupun dengan atasan akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja pegawai.

Di dalam budaya organisasi mempunyai nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, Ha diterima dan H_0 ditolak artinya koefisien budaya organisasi adalah signifikan. Jadi budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Sebuah sistem insentif biasanya akan memiliki kesempatan sukses yang lebih besar jika semua karyawan di dalam organisasi diberi kesempatan berpartisipasi. Jika beberapa karyawan dikucilkan, mereka mungkin akan menjadi iri dan benci kepada orang-orang yang memiliki kesempatan memperoleh bayaran insentif ekstra, dan akibatnya akan kurang mau bekerja sama sampai maksimal. Ini berarti pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan pada PT. Cargil Minahasa Selatan sesuai dengan kemampuan karyawan, dan karyawan sendiri memiliki sikap dan minat

yang baik terhadap pekerjaannya, kemudian nilai sig. 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,000$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya koefisien insentif ialah signifikan. Jadi insentif berkontribusi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

3. Pengaruh disiplin kerja menampakkan hasil yang baik yaitu memiliki nilai yang positif dan signifikan karena nilainya 0,000, hal ini karena sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Jadi disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

V. PENUTUP

Adapun beberapa kesimpulan dan saran dari penelitian ini, yang sekiranya dapat diharapkan untuk memberikan kontribusi sekaligus sebagai solusi untuk menambah wacana dalam hal pembahasan masalah masalah penelitian, ialah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat indikasi hubungan vertikal dan horizontal yang dinamis diantara karyawan.
2. Pemberian insentif yang dilakukan oleh PT. Cargil Minahasa Selatan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel insentif merupakan faktor yang dominan. Ini memberikan indikasi bahwa kebutuhan finansial karyawan masih merupakan faktor yang mendesak.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang terhadap prestasi kerja. Ini memberikan implikasi manajemen yang baik dalam perusahaan sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan dalam perusahaan.
4. Budaya organisasi, insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel itu dilaksanakan dengan baik, satu dengan lainnya saling mendukung dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian di atas, ada beberapa saran yang bisa diberikan.

1. Ada baiknya jika manajemen PT. Cargil Minahasa Selatan lebih memperhatikan khususnya pengaruh budaya organisasi, insentif dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Cargil Minahasa Selatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
2. Setelah melakukan penelitian ini penulis mendapatkan dan menemui beberapa hal yang bisa menjadi masukan atau saran yang bisa diterapkan atau dilakukan oleh perusahaan, diluar variabel-variabel yang diteliti.
3. Perlu memberikan pekerjaan yang membutuhkan keragaman, keterampilan, identitas tugas yang bervariasi sehingga variasi keterampilan yang dimiliki para pegawai dapat diaplikasikan dalam pekerjaan mereka untuk menunjang prestasi kerja.
4. Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan dan kelemahan. Keterbatasan dalam penelitian ini berupa variabel yang diangkat hanya dibatasi pada tiga variabel yang digunakan perusahaan sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk terus mengembangkan penelitian yang berhubungan dengan meneliti variabel-variabel lain yang belum sempat diteliti dan tentunya menggunakan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars, Lyod L and Rue, Leslie W. 2004. *Human Resource Management*, 5th ed. New York, McGraw-Hill.
- Coulter. M and S. P. Robbins. 1999. *Management*. Sixth Edition. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid 2. (Terjemahan: Eli Tanya). Jakarta : PT. Indeks.
- Hariandja, M.T.E (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, H. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, Oktober 2001.

- Hasibuan M. S 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, H. T. (1991). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (2nd Ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. T 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogja:BPFE.
- Koentjaraningrat. 1974. *Kebudayaan, Mentalitet, dan Pembangunan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kotter, J. P. dan Heskett J. L. 1997. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Mangkunegara, A.P (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Manulang, M. L, 1988 , *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Nitisemito, A. S. 1995. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, S. Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*, Ed Ke-4. Yogyakarta : BPFE, Anggota IKAPI.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi: Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. 1994. *Teori Organisasi (Struktur, Design, dan Aplikasi)*. Edisi 3 (diterjemahkan oleh: Jusuf Udaya, Lic, Ec.). Jakarta: Arcah.
- Sekaran, U. 1992. *Research Methods For Business A Skill-Building Approach. Second Edition*. Southern Illinois at Carbondale : JohnWiley and Son, Inc.
- Saydam, G. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.