

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA (KOPA TTN) JEMBER

Cuk Sugiarto

Manajemen, Magister Manajemen, Universitas Jember (UNEJ)
d_arikars@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of this research are to verify the influence of leadership style to effectivity work performance at KOPA TTN Jember, to verify the influence of internal communication to effectivity work performance at KOPA TTN Jember, to verify the influence of organizational culture to effectivity work performance at KOPA TTN Jember, to verify the influence of employes dicipline to effectivity work performance at KOPA TTN Jember, to verify the influence of the most dominant between the fourth variable to effectivity work performance at KOPA TTN Jember. The approach of this research is explanatory researc, the population which consist by Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember employes as much sixty (60) sampel. F test is used to analyse the influence between the variable simultantly and to verify the causal relations parsially is using t test. Based of analyse result known that the leadership style have an positive effect ad significant to effectivity work, whereas internal communication have an positive effect ad significant to effectivity work, the organization culture have an positive effect ad significant to effectivity work, whereas employes dicipline have an positive effect ad significant to effectivity work, and the most dominant variable have an positive effect ad significant to effectivity work is employes dicipline.*

Keywords: *Leadership Style, Internal Communication, Organizational Culture, Employes Dicipline and Effectivity Work.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini antara lain : menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menguji pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menguji pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menguji pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember, menganalisis pengaruh yang paling dominan diantara keempat variabel terhadap efektivitas kerja karyawan Kopa TTN Jember. Penelitian ini adalah explanatorry research dengan sampel karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (Kopa TTN) Jember sebanyak 60. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara simultan maka alat analisis yang digunakan adalah uji F, sedangkan menguji hipotesis penelitian secara parsial menggunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel disiplin kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam pengorganisasian yaitu prinsip pembagian kerja atau *division of labour* (Handoko, 2005: 171). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 224). Kartono, (1982:39) dalam bukunya menyatakan "Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok". Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Komunikasi internal juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan (Muhammad, 2001: 97). Sedangkan definisi menurut (Handoko, 2001: 280) menyatakan bahwa “Komunikasi internal akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang dapat mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya : berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk memperjelas isi pesan yang disampaikan dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun penerima”. Adanya komunikasi internal pada sebuah perusahaan, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain (Robbins, 2006). Selanjutnya Robbins mengatakan “Suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu dan dapat memacu organisasi kearah perkembangan efektivitas kerja yang lebih baik”. Artinya, budaya organisasi yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Jelaslah bahwa budaya organisasi berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan.

Selain adanya hubungan gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan, maka faktor lain yang berpengaruh yaitu disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal ini didukung oleh teori dari Gibson (2009:77) yang mengemukakan bahwa “Dengan menjalankan sikap disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja karena adanya kesadaran diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka pada akhirnya adanya kedisiplinan dalam kerja akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan“. Jadi disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja. Disiplin kerja yang diterapkan sesuai dengan peraturan dari institusi baik yang tertulis maupun tidak akan menjadikan suasana yang tertib dan terarah bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan situasional artinya gaya kepemimpinan yang didasarkan pada situasi

dan kondisi. Karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu Heidjrachman dan Husnan (2002). Pada saat menjelaskan tugas-tugas kelompok maka ia harus bergaya direktif, pada saat menunjukkan hal – hal yang dapat menarik minat anggotanya maka ia harus bergaya konsultatif, untuk merumuskan tujuan kelompok ia bergaya partisipatif sedangkan pada saat bawahan telah mampu dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas maka ia bergaya delegatif (Sugiyono, 2003:132).

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional artinya gaya kepemimpinan yang didasarkan pada situasi dan kondisi. Karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu Heidjrachman dan Husnan (2002). Pada saat menjelaskan tugas-tugas kelompok maka ia harus bergaya direktif, pada saat menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat anggotanya maka ia harus bergaya konsultatif, untuk merumuskan tujuan kelompok ia bergaya partisipatif sedangkan pada saat bawahan telah mampu dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas maka ia bergaya delegatif (Sugiyono, 2003:132).

Disiplin kerja menurut Siagian (2006:305), adalah “suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Lebih lanjut Hasibuan (2007:193), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Muhyadi (1989:227), efektivitas adalah kemampuan organisasi dalam mencari sumber dan memanfaatkannya secara efisien dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2006:94). Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutarto (1987:95), mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil sesuai dengan yang dikehendaki.

Sesuai dengan landasan teori yang telah dijelaskan, maka penelitian yang dilakukan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) Kabupaten Jember akan menganalisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi

internal, budaya organisasi dan didiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawannya. KOPA TTN dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi masih menemui kendala, di lingkungan internal organisasi masih ditemui menurunnya efektivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa fenomena yang berhubungan dengan beberapa variabel yang akan diteliti tersebut pada KOPA TTN Jember. Fenomena tentang gaya kepemimpinan dapat terlihat dari masih adanya pembagian tugas dari pimpinan yang kurang jelas, sehingga ada karyawan yang pekerjaannya overload dan disisi lain santai. Selanjutnya fenomena komunikasi internal dapat terlihat dari letak ruang kantor yang agak berjauhan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain sehingga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi internal dalam organisasi, masih kurangnya koordinasi antar karyawan yang mengakibatkan ketidakjelasan tugas yang diberikan. Fenomena tentang budaya organisasi juga terlihat dari karyawan yang hanya berorientasi pada hasil kerja tanpa ketelitian yang maksimal. Sedangkan, fenomena tentang disiplin kerja terlihat dari masih ada karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor namun disisi lain ada karyawan yang bekerja sampai lembur; keluar kantor pada saat jam kantor. Fenomena terakhir yaitu menurunnya efektivitas kerja karyawan terlihat dari kekurangefisienan dalam pemanfaatan dan penggunaan sarana kantor akibat dari adanya kebijakan organisasi yang kurang sesuai dengan job desk karyawan.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Soegiono, 2001:23). Apabila efektivitas kerja karyawan kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Beberapa hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama bagi pimpinan perusahaan, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak fenomena pada karyawan yang menjadi permasalahan yang harus segera diselesaikan.

Terciptanya efektivitas kerja tentunya akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi internal, budaya organisasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini antara lain: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas

kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember?; (2) Apakah komunikasi internal berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember?; (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember?; (4) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember?; dan (5) Manakah diantara gaya kepemimpinan, komunikasi intern, budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember?

Metodologi

Kegiatan penelitian ini menggunakan jenis penelitian (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Berpegang dari pendapat Arikunto (2006:115), selanjutnya subyek (karyawan) yang bekerja di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember yang berjumlah 129 karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini, dimana pengambilan sampel menggunakan sampel secara acak (random sampling) yang dengan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (Riduwan dan Akdon, 2010 : 249) diperlukan 60 sampel. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS 20, dengan menggunakan Uji nt untuk mencari pengaruh secara parsial, dan uji T untuk mencari pengaruh secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil penelitian menyatakan BAIK, yang berarti bahwa pimpinan pada KOPA TTN Jember telah berhasil mengaplikasikan sikap dan gaya kepemimpinan yang direktif, konsultatif, partisipatif dan kebijakan dalam pengambilan keputusan telah berpengaruh kuat dengan kehidupan organisasi terutama pada efektivitas kerja dalam pelaksanaan tugasnya dan secara otomatis efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember dapat tercapai dengan maksimal.

Sebuah organisasi berhak dan wajib menuntut seluruh karyawannya memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi dibawah kepemimpinan yang menyenangkan. Tetapi dalam kenyataan, tidak semua karyawan mempunyai

kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan harapan. Ada kalanya seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi, tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi disebabkan gaya pemimpinnya yang kurang cocok sehingga efektivitas kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan atau sebaliknya.

Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya-gayanya dengan keadaan bawahannya sehingga karyawan dapat menerima gaya tersebut dan secara otomatis efektivitas kerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal. Hal tersebut ditegaskan oleh Strauss dan Sayless (1988:138), bahwa " Pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kehidupan organisasi melalui kontak sehari-hari dan pengaruh mereka atas sistem motivasi dan gaya". Menurut pendapat Nitisemito (1983:208), bahwa keteladanan seorang manajer mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan efektivitas kerja dibawah kepemimpinan manajer yang bersangkutan. Menurut Thoha (1993:291), bahwa gaya seorang pemimpin dapat diterima oleh bawahannya, jika memandang gaya tersebut sebagai sumber yang dapat memberikan kepuasan atau instrumen bagi kepuasan di masa yang akan datang.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil penelitian menyatakan BAIK, artinya karyawan telah melaksanakan instruksi pimpinan dengan baik, penyampaian laporan tepat waktu dan koordinasi antar karyawan yang baik sehingga kesenjangan komunikasi yang masih ada pada karyawan dapat terselesaikan. Jika fenomena ini dibiarkan berlarut-larut tanpa adanya solusi dikhawatirkan akan mengakibatkan pemogokan kerja yang akan membawa dampak langsung terhadap efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember secara keseluruhan dalam segala aspek/bidang.

Komunikasi internal (Internal Communication) adalah komunikasi yang yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang orang dalam organisasi. (Muhammad, 2001:97). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi merupakan suatu darah dan sumber kehidupan bagi segenap organisasi, sehingga bila tidak ada komunikasi maka organisasi tidak akan berjalan

atau berfungsi. Miranty, (1992 : 61) berpendapat bahwa “ Dengan adanya kesenjangan komunikasi akan menyebabkan pemogokan karyawan”.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil penelitian menyatakan BAIK, artinya karyawan telah bekerja berdasarkan orientasi hasil, memperhatikan rincian kerja dan berorientasi pada pimpinan dan sesama karyawan sehingga mereka memahami keseluruhan nilai-nilai budaya organisasi yang diwujudkan dengan terbentuknya kinerja individual sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan pada gilirannya juga dapat meningkatkan efektivitas kerja KOPA TTN Jember.

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Dengan budaya organisasi, kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia (SDM), sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan pada gilirannya juga dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga produktivitas meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah dan cepat (Wibowo, 2006:350).

Robins (2006: 54) menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Sedangkan efektivitas kerja merupakan hasil yang ditunjukkan seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi efektivitas kerjanya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil dari pekerjaannya yang mempertimbangkan aspek yang ada sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya (Waridin dan Masrukhin, 2006).

Wallace (1983), menyatakan bahwa efektivitas kerja seseorang dan hasil kerja tergantung kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi. Pernyataan Wallace didukung oleh J.N. Hood (1992), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil penelitian menunjukkan sangat baik, artinya karyawan telah bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditentukan perusahaan, memaksimalkan pelayanan bekerja dan membuktikan tingginya kualitas pekerjaannya sehingga peningkatan disiplin kerja karyawan khususnya yang berhubungan dengan jam kantor, jadwal pelaksanaan tugas, pemakaian sarana dan prasarana yang tersedia di kantor dan lain sebagainya dapat berjalan dengan baik. Dikatakan demikian, karena tidak mungkin efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember dapat terwujud tanpa adanya ketaatan terhadap berbagai aturan organisasi yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari para pegawai yang sesuai dengan peraturan dari institusi baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2000:201). Hakikatnya disiplin adalah ketaatan, sikap kelakuan, sikap hormat yang tampak sesuai dengan tata aturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi. Apakah tata aturan itu hasil perdebatan secara bebas atau perlakuan tanpa didiskusikan terlebih dahulu atau apakah tata aturan itu tertulis atau secara diam-diam. Menurut Hasibuan, (2006: 94), "Efektivitas kerja adalah penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kedua konsep tersebut pada dasarnya memiliki hubungan secara teoritis". Dikatakan demikian karena tidak mungkin suatu pekerjaan akan diselesaikan tepat pada waktunya bilamana para pegawai tidak memiliki ketaatan terhadap berbagai aturan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Yang Dominan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Definisi kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari institusi baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2000: 201). Misalnya, suatu institusi menetapkan aturan bahwa setiap karyawan tidak boleh meludah di sembarang tempat, maka bilamana sebagian besar karyawan tersebut taat, berarti salah satu kedisiplinan dalam institusi tersebut sudah dapat ditegakkan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil penelitian dari kelima variabel yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi internal, budaya organisasi, disiplin kerja dan efektivitas kerja menunjukkan kategori sangat baik untuk variabel disiplin kerja, artinya tidak mungkin efektivitas kerja karyawan KOPA TTN Jember dapat terwujud tanpa adanya penegakan kedisiplinan yakni ketaatan terhadap berbagai aturan organisasi yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan mempunyai hubungan yang erat dengan kesejahteraan, sehingga untuk meningkatkan kedisiplinan perlu pemikiran untuk meningkatkan kesejahteraan. Sebenarnya kedisiplinan tidak hanya ditentukan oleh faktor kesejahteraan saja, tetapi perlu kebiasaan secara terus-menerus. Dan memulai kebiasaan yang baik ini adalah sulit. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu institusi, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebahagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara kurang efektif dan efisien (Hasibuan, 2006:94).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, selain itu komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, selain itu disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang ada, untuk meningkatkan efektivitas kerja, Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) Jember harus tetap mempertahankan kedisiplinan kerja. Selain itu, KOPA TTN juga harus memperhatikan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan budaya organisasi. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi.

Daftar Referensi

- Arikunto, Suharsimi, 2006 *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta.
- Gibson, J.L.,etal., 2009, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Handoko Hani T, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- J.N. Hood, 1992. *The Job Satisfaction Job Performance Relationship: A Qualitative And Quantitative Review*. *Psychological Bulletin*, Vol.127, No.3, pp.376- 407.
- Kartono, Kartini, 1990. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta.
- Miranty, Damayanti, 1992, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad, Ali 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit Sinar Baru Algensindo.
- Muhyadi, 1989, *Manajemen Efektivitas Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Nitisemito, 1983: 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama, diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatakadan Benyamin Molan, Jakarta.
- Riduwan dan Akdon. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Thesis*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan, Perilaku Organisasi*, Gunung Agung Jakarta.
- Soegiono, 2001, *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*, Edisi Perdana, Cetakan Kedua, IKAPI, Jawa Barat, Bandung.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sutarto,1987, *Dasar – dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Strauss, George and Sayles, Leonard, 1988, *Manajemen Personalia, Segi Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Thoha, Miftah, 2007, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Rajawali, Jakarta.

Wallace, 1983, Human Resources and Personnel Management, McGraw-Hill Book Company, New York.

Waridin dan Masrukhin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Ekobis, Vol.7, No.2.

Wibowo, 2006. Manajemen Perubahan, Cetakan Pertama, PT Raja Gafindo Persada, Jakarta.