

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN TIZI CAKE SHOP & 
RESTAURANT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh
Faisal Firsandy Putra
2014120100**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE
TOWARDS EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT TIZI
CAKE SHOP & RESTAURANT***



UNDER GRADUATED THESIS

*Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics*

**By
Faisal Firsandy Putra
2014120100**

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAJEMEN

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant**

Oleh
Faisal Firsandy Putra
2014120100

Bandung, Desember 2018
Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

Ko-Pembimbing Skripsi,

(Triyana Iskandarsyah, Dra.,M.Si.)

(Annisaa Novieningtyas, SE., MSM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,
Nama (*sesuai akte lahir*) : Faisal Firsandy Putra
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 17 Mei 1996
NPM : 2014120100
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant

Dengan,
Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
Ko-Pembimbing : Annisaa Novieningtyas, SE., MSM

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yangdigunakannyauntukmendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200juta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : Desember 2018

Pembuat pernyataan



ABSTRAK

Salah satu faktor yang dapat menimbulkan loyalitas konsumen adalah pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada konsumen yang tidak terlepas dari SDM yang baik pada perusahaan tersebut, karena karyawan di dalam perusahaan yang langsung berhubungan dengan konsumen. Setelah dilakukan *preliminary research* diketahui bahwa disiplin karyawan di Tizi masih kurang, karena perilakukeseharian dari karyawan yang sebenarnya salah tetapi dijadikan hal yang lumrah bagi karyawan dan atasan. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dwitya Damayanti dengan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu nilai atau perilaku yang dilakukan setiap orang dalam sebuah organisasi. Hofstede mengidentifikasi perbedaan sistematis dalam budaya pada lima dimensi utama, yaitu jarak kekuasaan, individualisme / kolektivisme, maskulinitas / femininitas, penghindaran ketidakpastian, dan, orientasijangka panjang.

Tizi Cake Shop & Restaurant merupakan perusahaan perorangan yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 77 karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah *Explanatory Research* yang kemudian menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel yang mempengaruhi penelitian kuantitatif. Pada analisis kuantitatif digunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel jarak kekuasaan (X_1), individualisme / kolektivisme (X_2), maskulinitas / femininitas (X_3), penghindaran ketidakpastian (X_4), dan orientasi jangka panjang (X_5) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Setelah dilakukan perhitungan VSM untuk skor setiap dimensi, hasil dari perhitungan tersebut dimensi yang paling menonjol adalah dimensi jarak kekuasaan dengan hasil skor 40,85 karena jika dibandingkan dengan skor dimensi jarak kekuasaan Indonesia yaitu 78 terdapat perbedaan yang cukup jauh. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, yaitu $Y = 6,233 + 1,175X_1 + 0,078X_2 + 1,502X_3 + 1,805X_4 + 1,077X_5 + \epsilon$ dan uji hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Hofstede, Disiplin Kerja

ABSTRACT

One of the factors that can cause consumer loyalty is the services provided by the company to consumers that cannot be separated from good HR in the company, because employees in the company are directly related to consumers. After the preliminary research was conducted, it was found that the discipline of employees at Tizi was still lacking, because the daily behavior of employees was actually wrong but made normal for employees and superiors. Previous research conducted by Dwitya Damayanti with the conclusion that organizational culture has a positive and significant influence on employee work discipline. Organizational culture is the value or behavior carried out by everyone in an organization. Hofstede identifies systematic differences in culture in five main dimensions, namely power distance, individualism / collectivism, masculinity / femininity, uncertainty avoidance, and long-term orientation.

Tizi Cake Shop & Restaurant is an individual company engaged in food and beverage. The purpose of this study is to see whether organizational culture influences the work discipline of employees of Tizi Cake Shop & Restaurant. This study used a questionnaire distributed to 77 employees of Tizi Cake Shop & Restaurant. The type of research used by the author is Explanatory Research which then explains the causal relationship between the variables that influence quantitative research. In the quantitative analysis used multiple linear regression models to determine the effect of power distance variables (X1), individualism / collectivism (X2), masculinity / femininity (X3), uncertainty avoidance (X4), and long-term orientation (X5) on work discipline variables (Y).

After calculating the VSM for the score of each dimension, the results of these calculations are the most prominent dimensions of the power distance dimension with a score of 40.85 because when compared with the score of the dimension of Indonesian power distance is 78 there is a considerable difference. Based on the results of analysis using multiple linear regression equations, namely $Y = 6,233 + 1,175X1 + 0,078X2 + 1,502X3 + 1,805X4 + 1,077X5 + \epsilon$ and the hypothesis test is known that organizational culture has a positive effect on work discipline.

Keywords : Organizational Culture, Hofstede, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan izinnyalah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini untuk mendapatkan gelar Sarjana dengan baik. Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja TIZI Cake Shop & Restaurant” ini tidak lepas dari banyak kekurangan dan kesalahan, baik dari segi data hingga analisis yang disajikan karena keterbatasan penulis. Penelitian ini mendapat banyak dukungan, kontribusi, bimbingan dari berbagai pihak hingga akhirnya dapat diselesaikan. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan berterima kasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Firman Sofyan dan Susana Sofyani yang senantiasa memberikan dukungannya baik dalam bentuk materil dan non materil, dan juga motivasi hingga dapat menyaksikan penulis dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Serta kasih sayang yang selalu dicurahkan, perhatian, bimbingan dan juga selalu menyertai doa dalam setiap langkah hidup penulis.
2. Keluarga penulis yaitu kakak kandung penulis Farah Putri Firsanty yang telah menemani penulis dan menjadi contoh bagi penulis dalam bidang akademik dalam menjalani dan menyelesaikan perguruan tinggi.
3. Ibu Triayana Iskandarsyah, Dra.,M.Si. sebagai pembimbing penelitian ini sekaligus Ketua Program Studi Manajemen yang senantiasa membantu, meluangkan waktu, memberikan arahan yang baik dan buah pemikirannya kepada penulis.
4. Ibu AnnisaaNovieningtyas, SE., MSM.sebagai co-pembimbing yang selalu meluangkan waktu, memberikan perhatian, mendengarkan keluh kesah serta memberikan solusi kepada penulis sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., MSc. Selaku DosenWali yang telah membimbing, memberikan arahan dalam memilih mata kuliah yang dibutuhkan penulis selama studi di Unpar.

6. Seluruh dosen, staf tata usaha, staf biro – biro dan pekarya di Universitas Katolik Parahyangan atas segala jasanya membantu penulis sehingga penulis dapat menjalankan studi di Universitas Katolik Parahyangan dengan aman, nyaman, dan lancar.
7. Pihak TIZI Cake Shop & Restaurant, Pak Taufik, dan Bu Aan yang senantiasa memberikan segala bantuan dan informasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Erzza Mahardi Dwi Putri yang sepanjang hari selalu memberikan semangat, bantuan dan dukungan, juga perhatiannya kepada penulis selama studi di Unpar sampai dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.
9. Teman – teman seperjuangan di organisasi kemahasiswaan khususnya Kementrian Luar Negeri Lembaga Kepresidenan Mahasiswa (LKM) Pa Ben, KaAfi, Ka Indah, Adi, Icul, Anton, Olin, Cepe, Dea, Elsa, Fairus, Irene, Laras, Mey, Rana, Ijal, Sarah, Bayu, Shandy, Dika, Ape yang telah menghidupkan dunia organisasi kemahasiswaan penulis, membantu mengembangkan dan mengajarkan banyak hal hingga membuat penulis dapat menjadi seperti sekarang.
10. Teman – teman yang tergabung dalam Kabinet Lembaga Kepresidenan Mahasiswa (LKM) periode 2015/2016 yang telah bersama – sama berjuang dan memberikan pandangan dan arahan dalam berorganisasi di Unpar.
11. Sahabat terdekat penulis Angga Lazuardian, Adi Fahmi, Dio Ferdiana, Rian Bernard, Helmi Abdul, Rayka Abdillah yang selalu memberikan dukungan, dan motivasi untuk masa depan.
12. Bintang, Agung, Ihsan, Nesha, dan Nuzulul selaku sahabat dari SMA penulis yang selalu memberikan saran, dorongan, bantuan dan penghibur kepada penulis.
13. Sahabat terdekat penulis Sapta Rengga, Ivan Hadian, Gumilar Hamdani, dan Andri Kuswandy sebagai teman berbincang untuk melepas penat dalam mengerjakan penelitian ini.

14. Bregas, Dimas, Iqbaal, dan Andre sebagai sahabat penulis yang memberikan motivasi dan nasihat yang baik untuk kehidupan dan perkuliahan.
15. Kasandiona, Bernie Natanegara, dan Dika Muhammad sebagai senior yang selalu menemani dan membantu penulis selama mengerjakan penelitian ini.
16. Teman – teman penulis di kampus Mochammad Aldinan, Welldy, Reza, Rizky Bagas, Rizki Naufan, Nadya, Febby, The Desti, Alfa, Sulis, Dio Prabowo, Putri, Laurensius Miko, Gun, Desi Prasetya, Shafira Andini, Osvaldo dan Reyhan Savero yang selalu menemani dan membantu penulis selama melakukan aktivitas di kampus maupun di luar kampus.
17. Teman – teman seperjuangan skripsi Gabriel Haryo Radityo dan Chris yang selalu bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.
18. Seluruh teman – teman Manajemen Unpar angkatan 2014 yang tidak dapat disebutkan satu – satu yang telah bersama – sama berjuang dari awal masa perkuliahan. Terima kasih pula telah menjadi bagian dari keluarga manajemen dan mahasiswa kampus jingga.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan dari penulis dalam pengetahuan, waktu, dan tenaga. Penulis juga berharap skripsi ini memberikan inspirasi bagi semua orang yang membaca dan kepada berbagai pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa dan penulis menerima kritik dan saran mengenai skripsi ini untuk dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran kedepannya. Akhir kata semoga rahmat Allah senantiasa tercurahkan kepada pihak – pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Amin.

Bandung, Desember 2018

Penulis,

Faisal Firsandy Putra

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
<i>ABSTRACT</i>	II
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR	XI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.4 Kerangka Pemikiran	5

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya	9
2.1.1 Tingkatan Budaya.....	10
2.1.2 Dimensi Budaya	10
2.1.3 Dimensi Budaya Menurut Hofstede di Indonesia	14
2.2 Disiplin Kerja.....	16
2.2.1 Pendekatan Terhadap Disiplin.....	16
2.2.1.1 <i>Negative Discipline</i>	17
2.2.1.2 <i>Positive Discipline</i>	17
2.2.2 Bentuk Disiplin yang Baik	17
2.2.3 Macam–macam Disiplin Kerja.....	18
2.2.4 Nilai-nilai dalam disiplin kerja.....	19
2.2.4.1 <i>Attendance</i>	19
2.2.4.2 <i>On-the-job behaviour</i>	20
2.2.4.3 <i>Dishonesty</i>	20
2.2.4.4 <i>Outside Activities</i>	21
2.2.5 Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja.....	21

2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	22
BAB 3 METODE DAN OBJEKPENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	23
3.1.1 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.1.3 Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.1.4 Operasionalisasi Variabel	25
3.1.4.1 Operasional Variabel Budaya Organisasi	25
3.1.4.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja.....	27
3.1.5 Uji Pengolahan Data	28
3.1.5.1 Uji Validitas	28
3.1.5.2 Uji Realibilitas	30
3.1.6 Teknik Analisis Data	30
3.1.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.1.6.2 Uji Regresi Linier Berganda	32
3.1.6.3 Uji F	33
3.1.6.4 Uji T	33
3.1.6.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	34
3.1.6.6 Value Survey Module 2013 Manual	35
3.1.6.7 Dimensi Budaya Menurut Hofstede.....	36
3.2 Objek Penelitian.....	37
3.2.1 Sejarah Singkat Tizi Cake Shop & Restaurant	37
3.2.2 Visi dan Misi.....	39
3.2.3 Produk Tizi Cake Shop & Restaurant	39
3.2.4 Struktur Organisasi TIZI Cake Shop & Restaurant	41
3.2.5 Analisa Deskriptif Karakteristik Responden	42
BAB 4 PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Budaya Organisasi.....	45
4.1.1 Jarak Kekuasaan.....	45
4.1.2 Individualisme / Kolektivisme	46
4.1.3 Maskulinitas / Femininitas	48
4.1.4 Penghindaran Ketidakpastian	49

4.1.5 Orientasi Jangka Panjang	50
4.1.6 Perbandingan Skor Dimensi Budaya Menurut Hofstede di Indonesia dengan di Tizi Cake Shop & Restaurant.....	51
4.2 Analisis Disiplin Kerja	52
4.2.1 Kehadiran.....	53
4.2.2 Ketaatan Pada Peraturan Kerja	54
4.2.3 Ketaatan Pada Standar Kerja	55
4.2.4 Tingkat Kewaspadaan.....	56
4.2.5 Bekerja Etis.....	57
4.3 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja	57
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.1.1 Uji Normalitas	58
4.3.1.2 Uji Multikolinearitas	59
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi	63
4.3.4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	63
4.3.5 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)	64
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Wisatawan Yang Datang Ke Bandung 1
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Independen :Budaya Organisasi25
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Dependen: Disiplin Kerja27
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi29
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....29
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas30
Tabel 3.6	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....42
Tabel 3.7	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin42
Tabel 3.8	Data Responden Berdasarkan Usia (tahun)43
Tabel 3.9	Data Responden Waktu Menyelesaikan Pendidikan Formal.....43
Tabel 3.10	Data Responden Berdasarkan Pekerjaan Sebelumnya44
Tabel 4.1	Analisis Dimensi Jarak Kekuasaan.....45
Tabel 4.2	Analisis Dimensi Individualisme/Kolektivisme47
Tabel 4.3	Analisis Dimensi Maskulinitas/Femininitas.....48
Tabel 4.4	Analisis Dimensi Penghindaran Ketidakpastian.....49
Tabel 4.5	Analisis Dimensi Orientasi Jangka Panjang.....50
Tabel 4. 6	Analisis Dimensi Kehadiran53
Tabel 4.7	Analisis Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja54
Tabel 4.8	Analisis Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja.....55
Tabel 4.9	Analisis Dimensi Tingkat Kewaspadaan.....56
Tabel 4.10	Analisis Dimensi Bekerja Etis57
Tabel 4.11	Multikolinearitas.....60
Tabel 4.12	Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja62
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja63
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis (Uji F)63

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	7
Gambar 4.1 Perbandingan Skor Dimensi Budaya Menurut Hofstede.....	52
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram	58
Gambar 4.3 Uji Normalitas P-Plot	59
Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabel r (*Product Moment*)
- Lampiran 4 : Tabel Distribusi t
- Lampiran 5 : Tabel Distribusi F
- Lampiran 6 : Output SPSS
- Lampiran 7 : Riwayat Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bandung yang dikenal dengan surganya bagi para pencinta kuliner mempunyai daya tarik tersendiri bagi masyarakat di bidang kuliner. Bandung mempunyai peluang yang cukup besar untuk mengembangkan bisnis dalam bidang kuliner. Sejak tahun 2012 tren jumlah wisatawan yang datang ke Bandung menunjukkan adanya peningkatan. Pada tahun 2012 wisatawan yang datang mencapai 3.354.857 orang dan meningkat 10,92 persen menjadi 3.726.447 orang pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2014 mengalami peningkatan cukup drastis sebesar 49,01 persen sehingga total wisatawan mencapai 5.627.421 orang. Namun pada tahun 2015 mengalami penurunan 5,88 persen menjadi 5.466.009 orang. (BPS kota Bandung, 2016) dan pengeluaran per kapita sebulan penduduk kota Bandung pada tahun 2015 sebesar 1.433.908 rupiah, mengalami penurunan sebesar 5,74 persen dibandingkan tahun 2014. Total konsumsi makanan per kapita sebulan sebesar 536.438 rupiah sebesar 37,41 persen dari total konsumsi, meningkat 14,06 persen dibandingkan 2014. (BPS kota Bandung, 2016).

Tabel 1.1
Wisatawan Yang Datang Ke Bandung

No	Jenis Restaurant	2013	2014	2015
1	Fast Food	87	102	134
2	Family Style	67	79	85
3	Fine Dinning	76	81	82
4	Fast Casual	88	96	141
Jumlah		318	358	442

Sumber: BPS kota Bandung,2016

Berdasarkan data yang ada, banyaknya wisatawan yang datang ke Bandung dan peningkatan tren konsumsi masyarakat, menunjukkan bahwa potensi industri makanan, restoran maupun café memiliki peluang yang baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Dengan ada-nya

potensi yang besar dalam bidang kuliner di Bandung, maka memunculkan banyak pelaku usaha dalam bidang kuliner seiring tahunnya

Meningkatnya keuntungan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner, telah mendorong banyak pelaku bisnis untuk memasuki pasar, sehingga tingkat persaingan menjadi sangat tajam, banyak restoran atau café yang gulung tikar karena kurangnya pendapatan yang dihasilkan oleh pelaku usaha. Tingginya persaingan dalam industri kuliner yang ada di Bandung membuat pelaku usaha harus melakukan langkah serta menetapkan strategi yang tepat agar tetap bertahan di industri kuliner, kegiatan usaha yang pada dasarnya bertujuan untuk mendapat keuntungan guna perusahaan terus berkembang dalam persaingan yang ada di kota Bandung. Untuk mendapatkan keuntungan perusahaan harus mempertahankan konsumen yang ada, perusahaan harus terus mampu memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen untuk menimbulkan rasa loyalitas pada konsumen agar dapat menguntungkan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menimbulkan loyalitas konsumen adalah pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada konsumen yang tidak terlepas dari SDM yang baik pada perusahaan tersebut, karena karyawan di dalam perusahaan yang langsung berhubungan dengan konsumen. Budaya organisasi di perusahaan merupakan salah satu yang menentukan bagaimana karyawan berperilaku di dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Budaya organisasi merupakan suatu nilai atau perilaku yang dilakukan setiap orang dalam sebuah organisasi. Teori budaya Hofstede merupakan teori dimensi budaya yang membahas dimensi-dimensi budaya nasional yang termasuk dalam budaya organisasi untuk menghubungkan nilai-nilai budaya tersebut dengan perilaku (Tjahjono, 2010). Hofstede mengembangkan teori dimensi budaya dengan melakukan penelitian pada karyawan IBM lintas Negara. Hofstede mengidentifikasi perbedaan sistematis dalam budaya pada lima dimensi utama, yaitu : Jarak Kekuasaan (tingkat dimana individu menerima perbedaan tingkat kekuasaan atau berjuang dalam kesetaraan tingkat hierarki), Individualisme / Kolektivisme (sejauh mana individu terhubung dengan kelompok), Maskulinitas / Femininitas (tingkat nilai sosial berdasarkan sudut pandang gender), Penghindaran Ketidakpastian (tingkat toleransi

masyarakat terhadap ambiguitas) dan Orintasi Jangka Panjang (kaitan hubungan masa lalu dengan tindakan saat ini dan masa depan).

Dalam kesempatan ini, penulis berkesempatan untuk meneliti di TIZI Cake Shop & Restaurant. TIZI Cake shop & Restaurant merupakan perusahaan perorangan yang bergerak dalam bidang makanan dan minuman khususnya roti, kue, dan lain-lain, adapun menu makanan dan minuman tersebut berasal dari Eropa. Pada tahun 1973 Ibu Sri Soedarti (almh) meminta pandangan kepada orang tua nya untuk mengembangkan usahanya berwiraswasta, setelah mendapat dukungan sepenuhnya maka berdirilah sebuah “Cafeteria” yang merupakan perusahaan perorangan atas nama Ibu Sri Soedarti (almh) dan di bantu oleh suami Bapak Abu Bakar Hasan (almh) yaitu. Pada tahun 1980 TIZI Cake shop & Restaurant, seiring berjalan nya waktu regenerasipun di jalankan oleh Ibu Sri Soedarti (almh) yang mengundurkan diri, tetapi beliau tidak lepas dalam mengamati setiap kegiatan operasional TIZI Cake Shop & Restaurant dan beliau pun tetap terlibat sebagai Penasehat. Hal regenerasi tersebut dilaksanakan secara resmi pada tahun 1988 dengan cara mengibahkan TIZI Cake shop & Restaurant kepada putrinya yang bernama Elastrya Abubakar (almh).

Sejak tahun 2001 hingga saat ini TIZI Cake shop & Restaurant di kelola oleh putra-putri keluarga Abubakar Hasan (almh) yang lain. TIZI Cake shop & Restaurant sampai saat ini memiliki karyawan berjumlah 77(tujuh puluh tujuh) orang, dengan kegiatan kerja berdasarkan “Dua Shift” yaitu shift 1 dari jam 08.00 – 16.00 wib dan shift 2 jam 16.00 – 24.00 wib.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu jajaran pimpinan di TIZI Cake Shop & Restaurant, karyawan merupakan sebuah aspek yang sangat diperhatikan. Manajemen TIZI Cake Shop & Restaurant dari dulu hingga saat ini di pimpin dengan pimpinan yang masih keluarga dari Ibu Sri Soedarti lalu biasanya mereka merekrut beberapa karyawan yang bekerja di Tizi hanya dari lulusan sekolah dasar lalu manajer atau karyawan yang sudah lebih dulu masuk ke Tizi mereka mengajarkankaryawan baru agar dapat berkembang dan menjadi ahli dalam bidang restaurant, oleh karena itu hubungan antara atasan dengan karyawan dan antar sesama karyawan di Tizi bisa dibilang cukup dekat sampai saat ini,

sehingga atas dasar – dasar tersebut membuat budaya organisasi di Tizi menjadi terasa kekeluargaan

Dalam wawancara peneliti, manajer Tizi juga mengungkapkan bahwa disiplin karyawan di Tizi masih kurang. Terlihat beberapa karyawan yang masih saja mengabaikan peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Beberapa karyawan terlihat datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan, menggunakan lebih waktu istirahat, dan terkadang mengabaikan arahan yang diberikan oleh atasan. Manajer Tizi menyatakan bahwa, kemungkinan kebiasaan karyawan yang terkadang mengabaikan peraturan itu terjadi karena perilakukeseharian dari karyawan yang sebenarnya salah tetapi dijadikan hal yang lumrah bagi karyawan dan atasan dalam melihat hal tersebut. Berangkat dari Fenomena diatas, penulis mengangkat topik “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerjadi TIZI Cake Shop & Restaurant**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi TIZI Cake Shop & Restaurant?
2. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi di TIZI Cake Shop & Restaurant
2. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant

Dengan penelitian ini, penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan, untuk menjadi bahan pertimbangan dan masukan tentang budaya organisasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Peneliti, untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan ilmu baik dalam teori maupun praktek penulis terutama mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja.
3. Akademisi, untuk bahan referensi dan bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan permasalahan yang sejenis.

1.4 Kerangka Pemikiran

Geert Hofstede, ahli kebudayaan negeri Belanda, melakukan riset perbedaan budaya di kantor cabang IBM di 46 negara kemudian diteruskan pada studi pelajar di 23 negara, studi kelompok pada 19 negara, studi pilot di 23 negara dan studi pada konsumen pada kelas atas di 15 negara. Hasilnya 5 dimensi budaya yaitu: Jarak Kekuasaan, Individualisme vs kolektivisme, maskulinitas vs femininitas, Penghindaran Ketidakpastian, dan Orientasi Jangka Panjang.

Hofstede menurunkan konsep budaya dari program mental yang dibedakan dalam tiga tingkatan (Hofstede 1980: 15), yaitu: 1) tingkat universal, yaitu program mental yang dimiliki oleh seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental seluruhnya melekat pada diri manusia, 2) tingkat collective, yaitu program mental yang dimiliki oleh beberapa, tidak seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental khusus pada kelompok atau kategori dan dapat dipelajari. 3) tingkat individual, yaitu program mental yang unik yang dimiliki oleh hanya seorang, dua orang tidak akan memiliki program mental yang persis sama. Pada tingkatan ini program mental sebagian kecil melekat pada diri manusia, dan lainnya dapat dipelajari dari masyarakat, organisasi atau kelompok lain.

Disiplin kerja adalah sebuah perilaku yang berhubungan dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak (Pacitti, 2011). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berkeinginan untuk merubah

diri menjadi lebih baik dan mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang ada di perusahaan (Rivai & Sagala, 2013).

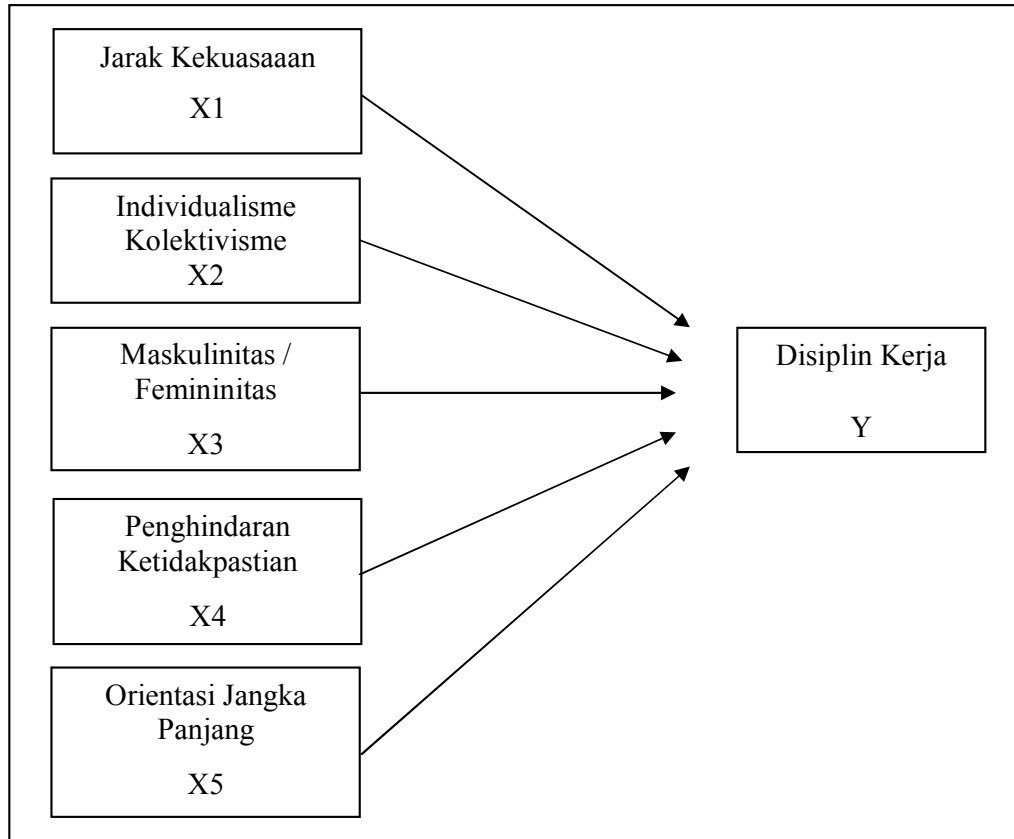
Menurut Nitisemito (1996) ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, yaitu tujuan dari perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan, Teladan dari pemimpin, Ancaman, Ketegasan dan Kesejahteraan. Berbeda dari Nitisemito, Hasibuan (2007) di dalam bukunya menjabarkan bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Ketaatan, Keinginan untuk mematuhi peraturan, Kesadaran akan peraturan, dan etika.

Darmawan (2013:46) dalam bukunya menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap variabel disiplin kerja. Selain itu penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dwitya Damayanti yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs dengan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs dengan tingkat pengaruh sebesar 43,5%.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eltesar Ferari yang berjudul Pengaruh Dimensi Budaya Hofstede Terhadap *Deviant Workplace Behavior* (Studi Pada Karyawan Plaza Toyota Bandung) bertujuan untuk mengetahui dimensi budaya menurut Hofstede berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap *deviant workplace behavior* memperlihatkan bahwa dimensi dari Budaya Hofstede dapat berpengaruh terhadap variabel lain, dengan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis diketahui bahwa dimensi budaya Hofstede berpengaruh secara simultan terhadap *deviant workplace behavior*. Namun secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *individualism / collectivism*, *masculinity / femininity*, dan *long / short term orientation* terhadap *deviant workplace behavior*. Sedangkan variabel *power distance*, *uncertainty avoidance* dan *indulgence / restraint* berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap *deviant workplace behavior*.

Atas dasar latar belakang, beberapa teori penunjang, dan penelitian sebelumnya terhadap lima variabel bebas dan satu variabel terikat tersebut. Maka kerangka pemikiran yang terbentuk untuk penelitian ini adalah seperti gambar dibawah ini.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_1 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant
2. H_2 : Ada pengaruh jarak kekuasaan terhadap disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant
3. H_3 Ada pengaruh individualisme / kolektivisme terhadap disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant

4. H_4 : Ada pengaruh maskulinitas / feminitas terhadap disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant
5. H_5 : Ada pengaruh penghindaran ketidakpastian terhadap disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant
6. H_6 : Ada pengaruh orientasi jangka panjang terhadap disiplin kerja karyawan Tizi Cake Shop & Restaurant