JoEMS
Journal of Education and Management Studies
Vol. 8, No. 2, April 2025 Hal. 71 - 78
e-ISSN: 2654-5209

Peran Motivasi Diri dan Budaya Organisasi dalam Degradasi Disiplin Kerja Pegawai Divisi *Accounting* pada PT. Agro *Dynasty* Wilayah Pontianak Kalimantan Barat

Ester*, Helena Anggraeni Tjondro Sugianto
Institut Shanti Bhuana
Email: ester2101@shantibhuana.ac.id

ABSTRACT
This study explores the role of self-motivation and organizational culture in the degradation of work discipline of employees of the Accounting Division at PT. Agro Dynasty. The phenomenon that occurred showed that there were disciplinary problems, such as tardiness and absenteeism of employees. To improve discipline, self-motivation and a strong organizational culture are needed. The method used is qualitative with an ethnographic approach, through observation, in-depth interviews, and documentation studies. The results of the study show that self-motivation and organizational culture, including collaborative culture, comfortable work environment and reward and punishment system, commitment to work, self-awareness and compliance, as well as setting targets and priorities, play an important role in improving employee work discipline.

***Keywords**: Self-Motivation; Organizational Culture; Work Discipline*

ABSTRAK
Penelitian ini mengeksplorasi peran motivasi diri dan budaya organisasi dalam degradasi disiplin kerja pegawai Divisi Accounting pada PT. Agro Dynasty. Fenomena yang terjadi menunjukkan adanya masalah disiplin, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Untuk meningkatkan disiplin, diperlukan motivasi diri dan budaya organisasi yang kuat. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan etnografi, melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diri dan budaya organisasi, termasuk budaya kolaboratif, lingkungan kerja nyaman serta sistem reward dan punishment, komitmen dalam bekerja, kesadaran diri dan kepatuhan serta penetapan target dan prioritas, berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

***Kata Kunci**: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Diri*

PENDAHULUAN
Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, disiplin kerja menjadi faktor penting bagi kelangsungan sebuah organisasi. Perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan dengan baik. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sehingga perusahaan dapat bersaing di pasar yang kompetitif. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menurunkan kinerja perusahaan (Indahsari & Damayanti, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pangarso & Susanti (2016) menegaskan adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana pegawai yang disiplin cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Khaeruman (2021), disiplin adalah sikap seseorang yang mengikuti peraturan dan prosedur kerja dalam suatu organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika pegawai disiplin dalam bekerja, maka perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuannya namun jika pegawai tidak disiplin, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

©2018 –JoEMS Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Pegawai harus memiliki kesadaran untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut Robbins (2015), peraturan sangat diperlukan untuk memberikan panduan dan arahan kepada pegawai dalam menciptakan ketertiban yang baik di dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan cenderung bekerja sesuka hati karena kurangnya tanggung jawab dan kesadaran sebagai anggota perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu mengelola disiplin kerja dengan baik agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Nike Wikensi (2021), disiplin kerja berfungsi sebagai sarana pelatihan bagi pegawai agar mematuhi aturan perusahaan, sehingga pekerjaan bisa berjalan dengan rapi dan teratur. Selain itu, disiplin juga menjadi alat untuk berkomunikasi antara manajemen dan pegawai agar mereka melaksanakan tugas sesuai harapan atasan dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Motivasi diri merupakan dorongan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuannya (Bernhard Tewal, 2017). Ketika motivasi diri rendah, pegawai cenderung mengabaikan tanggung jawabnya dan disiplin kerja juga melemah, sehingga hasil kerja tidak maksimal. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting karena dapat meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas serta membantu meningkatkan disiplin kerja mereka. Menurut Omilani & Akintolu (2017), seorang pegawai yang termotivasi akan memiliki kedisiplinan yang baik dan memanfaatkan lingkungan kerja yang mendukung untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan atau standar umum yang digunakan anggota organisasi untuk memandu perilaku dalam menyelesaikan masalah (Samsuki, 2019). Budaya organisasi yang baik seharusnya dapat mendorong pegawai agar bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma perusahaan, termasuk disiplin kerja. Ketika nilai-nilai organisasi sesuai dengan perilaku individu, ini akan menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan disiplin pegawai.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, perhatian khusus terhadap pegawai sangat diperlukan. Meskipun beberapa penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kepemimpinan dan kompensasi (Hendra et al., 2019), masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus menganalisis peran motivasi diri dan budaya organisasi dalam konteks degradasi disiplin kerja, terutama di sektor *accounting*.

Divisi *Accounting* memiliki peran kritis dalam pengelolaan keuangan perusahaan dimana ketidakdisiplinan dapat berdampak serius pada ketepatan waktu pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap standar akuntansi. Data menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai di Divisi *Accounting* PT. Agro *Dynasty* mencapai 75% pada tahun 2024, yang berpotensi mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan: (1) Bagaimana peran motivasi diri dalam degradasi disiplin kerja pegawai Divisi *Accounting*? (2) Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja? (3) Strategi apa yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan motivasi diri dan budaya organisasi?

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan mengembangkan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara motivasi diri, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Secara praktis, temuan penelitian dapat membantu perusahaan dalam merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan aspek motivasional dan kultural.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada faktor eksternal, penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana faktor internal (motivasi diri) dan kontekstual (budaya organisasi) berperan dalam degradasi disiplin kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan etnografi, yang berfokus pada peran motivasi diri dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Divisi *Accounting* PT. Agro *Dynasty*. Menurut Creswell (2018) etnografi adalah penelitian kualitatif yang digunakan untuk mengeksplor budaya dan perilaku manusia dalam organisasi. Etnografi bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana individu atau kelompok menjalani kehidupan mereka serta cara mereka berinteraksi dengan lingkungan sosial dan budaya mereka. Pendekatan etnografi memungkinkan peneliti untuk mendalami perspektif dan pengalaman partisipan secara holistik, sehingga dapat memahami konteks sosial dan budaya yang memengaruhi perilaku pegawai di bagian Divisi *Accounting* PT. Agro *Dynasty* Pontianak. Dengan demikian, peneliti dapat menggali lebih dalam bagaimana motivasi diri dan

budaya organisasi berinteraksi dalam konteks disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Agro *Dynasty* yang berada di Pontianak, Kalimantan Barat. Lokasi ini dipilih karena relevansinya dengan topik penelitian mengenai peran motivasi diri dan budaya organisasi serta ketersediaan informasi yang diperlukan untuk analisis disiplin kerja pegawai di Divisi *Accounting*. penelitian ini mencakup ruang lingkup yang terbatas pada pegawai Divisi *Accounting* di PT. Agro *Dynasty* dan tidak mencakup pegawai dari divisi lain atau perusahaan lain dalam kelompok yang sama. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada peran motivasi diri dan budaya organisasi dalam degradasi disiplin kerja pegawai selama penelitian.

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah (4) orang, para pegawai dari Divisi *Accounting* PT. Agro *Dynasty*. Para pegawai ini terdiri dari dua orang yang bekerja di bagian transaksi keuangan dan dua orang di bagian pencatatan keuangan. Selain itu, para partisipan ini merupakan pegawai yang sudah cukup lama bekerja di PT. Agro *Dynasty*.

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam lingkungan kerja dan ikut serta dalam aktivitas sehari-hari karyawan. Keterlibatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika sosial, budaya organisasi, serta nilai-nilai yang dianut oleh karyawan. Observasi dilakukan secara alami dan tidak mengganggu jalannya proses kerja, sehingga informasi yang diperoleh mencerminkan situasi sebenarnya di lapangan. Dengan demikian, observasi ini menjadi sumber data yang kaya untuk mengidentifikasi pola-pola perilaku, interaksi, serta respon spontan yang muncul dalam konteks kerja nyata. Fokus pengamatan dalam observasi ini meliputi interaksi sosial antar-karyawan, budaya kerja yang berkembang dalam organisasi, pola komunikasi yang terbentuk, serta nilai-nilai dan sikap kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, terutama mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu lama.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang peran motivasi dan budaya organisasi dalam degradasi disiplin kerja pegawai. Temuan penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi PT. Agro *Dynasty* dan praktisi sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, meningkatkan motivasi diri dan disiplin kerja pegawai di Divisi *Accounting*, serta membangun loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Dengan menerapkan rekomendasi dari penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manifestasi Degradasi Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Divisi *Accounting* PT. Agro *Dynasty*, terdapat beberapa pola yang menunjukkan degradasi disiplin kerja pegawai. Salah satu indikasi utama adalah tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, yang mencapai 75% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya masalah serius dalam disiplin kerja yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Selain itu, kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan juga menjadi perhatian, di mana banyak pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketidakmampuan ini berpotensi mengganggu proses pelaporan keuangan yang sangat krusial bagi perusahaan. Lebih lanjut, pelanggaran terhadap prosedur dan regulasi yang telah ditetapkan mencerminkan rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin dalam bekerja.

Dukungan dari data konkret dan kutipan wawancara dengan pegawai menunjukkan adanya rasa frustrasi terhadap sistem yang ada, serta kurangnya motivasi untuk mematuhi aturan yang ditetapkan. Temuan ini menyoroti perlunya perhatian lebih dari manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan motivasi diri dan budaya organisasi di lingkungan kerja.

Peran Motivasi Diri dalam Disiplin Kerja

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor motivasi internal yang berkontribusi pada disiplin kerja pegawai:

- Dorongan Pencapaian Target: Pegawai yang memiliki tujuan jelas cenderung lebih disiplin.
- Pengembangan Profesional: Kesempatan untuk berkembang meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- Tanggung Jawab Personal: Rasa tanggung jawab individu berpengaruh besar terhadap perilaku disiplin.
- Aspirasi Karir: Pegawai yang memiliki aspirasi karir tinggi menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik.

Hubungan antara motivasi dengan perilaku disiplin terlihat dari bagaimana pegawai yang termotivasi lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, terdapat juga hambatan dalam membangun motivasi diri, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Pengaruh Budaya Organisasi

Analisis mendalam menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berikut adalah lima aspek utama yang ditemukan:

1. Budaya Kolaboratif
   - Pola interaksi antar pegawai yang positif dapat meningkatkan disiplin kolektif.
   - Sistem dukungan sosial yang kuat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Lingkungan Kerja dan Sistem *Reward-Punishment*
   - Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis berkontribusi pada tingkat kedisiplinan.
   - Efektivitas sistem *reward-punishment* sangat dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap keadilan sistem tersebut.
3. Komitmen dalam Bekerja
   - Faktor-faktor pembentuk komitmen seperti pengakuan atas prestasi berperan penting dalam meningkatkan disiplin.
   - Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi cenderung lebih patuh terhadap peraturan.
4. Kesadaran Diri dan Kepatuhan
   - Proses internalisasi nilai organisasi sangat penting dalam membangun kesadaran diri pegawai.
   - Terdapat faktor pendukung seperti pelatihan, namun juga penghambat seperti kurangnya komunikasi efektif.
5. Penetapan Target dan Prioritas
   - Sistem pengelolaan kinerja yang jelas membantu dalam penetapan target yang realistis.
   - Mekanisme penetapan target berpengaruh langsung terhadap tingkat disiplin pegawai.

HASIL

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam, ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada Divisi *Accounting* di PT. Agro *Dynasty*. Faktor-faktor tersebut mencerminkan dua sisi penting: motivasi diri sebagai pendorong internal, dan budaya organisasi sebagai pengaruh eksternal yang membentuk perilaku kerja. Temuan ini secara umum menunjukkan bahwa tingginya motivasi dan budaya kerja yang sehat berkontribusi pada peningkatan disiplin, namun di sisi lain, ketidakhadiran faktor-faktor ini dapat menjadi penyebab degradasi disiplin kerja.

1. Budaya Kolaboratif

   Budaya kerja yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan solidaritas antar karyawan terbukti meningkatkan motivasi dan kedisiplinan. Seperti yang dikatakan oleh Hero (pegawai, 25 tahun):

   "Budaya kerja di sini memegang prinsip kerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai satu tujuan selalu diterapkan dalam budaya kantor ini."

   Susi (pegawai, 27 tahun) menambahkan:

   "Dikarenakan pekerjaan satu divisi berkaitan dengan divisi lain, maka setiap divisi selalu berusaha untuk bekerja dengan baik dan tidak mementingkan divisi sendiri.

   Analisis kritis:

   Budaya kolaboratif mampu menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan, namun jika tidak diimbangi dengan pengawasan yang konsisten, bisa menimbulkan sikap terlalu nyaman yang justru menghambat disiplin, terutama jika tanggung jawab individu mulai terabaikan oleh kerja kolektif.

2. Lingkungan Kerja Nyaman Serta Sistem *Reward-Punishment*

   Lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dan fisik, ditambah dengan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, menjadi pendorong kedisiplinan. Seperti yang disampaikan oleh Lili (pegawai, 3 tahun):

   "yang membuat saya termotivasi dalam bekerja karena lingkungan kerjanya nyaman, di sini kerja sama timnya sangat solid, saling membatu dan menghormati satu sama lain."

   Hero (pegawai, 25 tahun) menambahkan:

   "pegawai di sini baik semua dan kerja sama timnya juga bagus mereka saling membantu dalam bekerja sehingga membuat saya bisa bekerja dengan semangat setiap hari."

Susi (pegawai, 7 tahun) mengatakan:

"adanya peraturan perusahaan (sistem reward-punishment), dan rekan kerja yang saling mendukung dan membantu satu sama lain."

Vivi (pegawai, 15 tahun) menambahkan:

"di sini lingkungan kerjanya nyaman karena di sini itu tidak saling membedakan malahan di sini saling mendukung dan membantu."

Analisis kritis:

Sistem *reward-punishment* efektif untuk membentuk perilaku, namun jika pelaksanaannya tidak konsisten atau tidak transparan, dapat menimbulkan resistensi. Kenyamanan lingkungan juga dapat menjadi pedang bermata dua terlalu nyaman dapat menurunkan *sense of urgency* dalam bekerja.

3. Komitmen Dalam Bekerja

Kesadaran pegawai dalam mengelola waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan adanya komitmen tinggi terhadap disiplin. Seperti yang disampaikan oleh Lili (pegawai, 3 tahun):

"saya termotivasi untuk disiplin dalam bekerja karena ketika saya disiplin dalam bekerja, saya dapat mengelola waktu dengan baik sehingga setiap pekerjaan bisa terselesaikan dengan benar dan tepat waktu."

Hero (pegawai, 25 tahun) menambahkan:

"sikap disiplin menunjukkan karakteristik seseorang dalam mengelola waktu dan pekerjaannya dengan baik. Motivasi saya untuk selalu disiplin dalam bekerja adalah untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang baik sesuai dengan target perusahaan."

Susi (pegawai, 7 tahun) menyatakan:

"yang memotivasi saya dalam disiplin bekerja berasal dari kebiasaan diri sendiri yang selalu menyesuaikan diri dengan aturan serta kebijakan yang ada dan saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik."

Vivi (pegawai, 15 tahun) menambahkan:

"saya termotivasi disiplin dalam bekerja dan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu."

Analisis kritis:

Komitmen pribadi merupakan fondasi penting, tetapi keberlanjutan komitmen ini sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan sistem penilaian kerja yang adil. Jika karyawan merasa usahanya tidak diakui, maka komitmen dapat menurun.

4. Kesadaran Diri dan Kepatuhan

Kedisiplinan dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Seperti yang dinyatakan oleh Lili (pegawai, 3 tahun):

"saya merasa terdorong mematuhi aturan yang ada di dalam perusahaan ini, karena kalau saya patuh dengan aturan saya merasa ingin selalu melakukan yang baik dan benar untuk pekerjaan saya lakukan bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan ini."

Hero (pegawai, 25 tahun) menambahkan:

"adanya budaya organisasi membuat saya terdorong lebih disiplin dalam mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab dan membuat saya patuh pada aturan."

Susi (pegawai, 7 tahun) menyatakan:

"budaya organisasi itu budaya yang terbentuk dari kebiasaan dan peraturan di suatu perusahaan, maka hal ini tentu saja akan memengaruhi kedisiplinan pegawai, sehingga membuat saya lebih disiplin dalam bekerja."

Vivi (pegawai, 15 tahun) menambahkan:

"membuat saya lebih mematuhi aturan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan."

Analisis kritis:

Kesadaran dan kepatuhan tidak muncul secara otomatis; mereka dibentuk melalui pembiasaan dan keteladanan pimpinan. Ketidaksesuaian antara aturan dan praktik nyata dapat melemahkan kepatuhan, yang pada akhirnya menyebabkan degradasi disiplin.

5. Penetapan Target dan Prioritas

Kemampuan menetapkan target dan prioritas kerja membantu pegawai lebih fokus dan terorganisir, yang berkontribusi terhadap kedisiplinan. Seperti yang diungkapkan oleh Hero (pegawai, 25 tahun):

"upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan disiplin kerja membuat list target laporan, membuat agenda bekerja, komunikasi dengan sesama partner kerja dan memotivasi diri

sendiri."

Susi (pegawai, 7 tahun) menambahkan:

"saya menentukan deadline semua tugas yang ada, mencatat progres pekerjaan dan segera diskusi bersama rekan kerja jika terdapat kendala dalam bekerja."

Vivi (pegawai, 15 tahun) mengatakan:

"saya menatapkan target dan buat urutan prioritas kerja."

Analisis kritis:

Meskipun perencanaan kerja individu efektif, namun kurangnya koordinasi atau beban kerja yang tidak proporsional dapat menggagalkan pencapaian target dan mengganggu ritme disiplin.

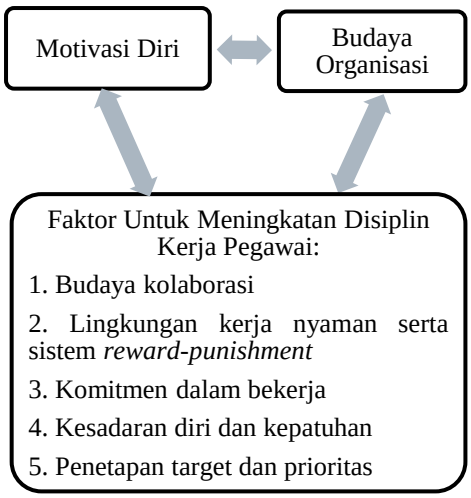
Berdasarkan temuan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori manajemen seperti dalam Robbins & Judge (2005) menekankan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang melibatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan individu. Dalam konteks penelitian ini, rendahnya motivasi diri pegawai menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap degradasi disiplin kerja.

Pegawai yang merasa tidak termotivasi cenderung menunjukkan perilaku disiplin yang buruk, seperti keterlambatan dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Dalam hasil wawancara L menyatakan bahwa "saya termotivasi untuk disiplin dalam bekerja karena ketika saya disiplin, saya dapat mengelola waktu dengan baik," yang menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya pengelolaan waktu dapat menjadi pendorong motivasi diri. Hal ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2005) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Schein (2004) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Dalam penelitian ini, budaya kolaboratif di PT. Agro *Dynasty* sangat menonjol dan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Hero mengungkapkan bahwa "budaya kerja di sini memegang prinsip kerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai satu tujuan," yang menunjukkan bahwa adanya dukungan antar rekan kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta sistem *reward-punishment* juga merupakan elemen penting dalam budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja. Vivi menyatakan bahwa "lingkungan kerjanya nyaman" dan "adanya peraturan perusahaan (sistem *reward-punishment*)" membantu mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Hal ini mencerminkan bagaimana norma-norma dalam organisasi dapat membentuk perilaku pegawai sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini, sintesis temuan menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan Maslow, di mana kebutuhan akan pencapaian dan pengakuan berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menegaskan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, tetapi juga menambahkan dimensi baru dengan fokus pada motivasi diri sebagai faktor kunci. Analisis pola dan hubungan antar tema menunjukkan adanya keterkaitan erat antara motivasi diri, budaya organisasi, dan perilaku disiplin. Pegawai yang merasa didukung oleh budaya kolaboratif cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas dengan baik.



Gambar 1. Lima parameter motivasi diri dan budaya organisasi dalam degradasi disiplin kerja pegawai

Selain itu, identifikasi faktor-faktor kritis dalam peningkatan disiplin mengungkapkan bahwa dukungan manajerial, sistem *reward-punishment* yang adil, serta kesempatan untuk pengembangan profesional merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan. Salah satu temuan unik dari penelitian ini adalah meskipun lingkungan kerja dianggap nyaman, masih terdapat resistensi dari pegawai untuk mematuhi prosedur yang ada akibat kurangnya komunikasi mengenai pentingnya kepatuhan. Temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih holistik dalam meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan motivasi diri dan budaya organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari faktor motivasi diri dan budaya organisasi. Budaya kerja yang kolaboratif, lingkungan yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, serta komitmen pribadi berperan penting dalam mendorong kedisiplinan. Namun, kurangnya komunikasi, ketidakjelasan aturan, dan rendahnya motivasi internal juga dapat menjadi penyebab terjadinya degradasi disiplin. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan perilaku disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil dan kesimpulan. Pertama, pendekatan kualitatif yang digunakan sangat bergantung pada subjektivitas informan dan peneliti. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, yang meskipun kaya akan makna, sangat dipengaruhi oleh pengalaman personal dan interpretasi masing-masing pihak. Kedua, jumlah informan yang terbatas dan tidak mencakup seluruh divisi atau jenjang jabatan dalam organisasi menjadi keterbatasan dalam menggambarkan kondisi secara menyeluruh. Oleh karena itu, temuan ini sebaiknya dilihat sebagai gambaran awal yang memberikan wawasan mendalam, namun tetap memerlukan verifikasi lebih lanjut melalui penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan metode yang lebih beragam.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi diri dan budaya organisasi, khususnya budaya kolaboratif, berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di PT. Agro Dynasty, di mana dukungan antar rekan kerja terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, PT. Agro Dynasty disarankan untuk terus mengembangkan inisiatif yang mendukung motivasi diri dan budaya kolaboratif melalui penguatan budaya kerja kolaboratif melalui pelatihan dan kegiatan, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dengan sistem *reward-punishment* yang jelas, implementasi program pengembangan diri terkait manajemen waktu dan stres, serta penerapan sistem umpan balik rutin untuk evaluasi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

Bernhard Tewal. (2017). Perilaku Organisasi.

Creswell. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications. In Writing Center Talk over Time.*

Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 210.

Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), Vol. 5 No., 171–179.

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. *In Bookchapter*.

Nike Wikensi. (2021). *The role of motivation in improving the performance of employees of the ministry of religion, grobogan district reviewed from the aspects of work discipline behavior, organizational culture and communication.* 1–10.

Omilani & Akintolu. (2017). *The effectiveness of motivational strategies on productivity in selected financial institutions in Nigeria. International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(9), 1128–1137.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan|*Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160.

Robbins. (2015). *Organizational Behavior*.

Robbins & Judge. (2005). *Essentials Of Organizational Behavior.*

Samsuki. (2019). Perilaku Organisasi. *Sustainability* (Switzerland), 11(1), 1–14.

Schein, E. H. (2004). *Organisation culture and Leadership*. John Wiley & Sons, 3, 458.