

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Budaya Kerja Dalam Konseptual Keberagaman Dan Inklusi (*Diversity Dan Inclusion*) Pada Perusahaan Multinasional Azko

Darliani Nurulita¹, Teggy Diana Pratiwi², Hamidah³, Verianto⁴, Nurhaeni Sikki⁵ ✉

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap pengembangan budaya kerja dalam konteks keberagaman dan inklusi (*Diversity & Inclusion*) di perusahaan multinasional PT Multinasional AZKO. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan perusahaan, berjumlah 15 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar instrumen penelitian valid dan reliabel, meskipun terdapat beberapa item yang perlu dievaluasi ulang karena tidak memenuhi kriteria validitas. Uji regresi linier sederhana menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,760 dengan tingkat signifikansi 0,008 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Nilai R^2 sebesar 0,658 menunjukkan bahwa 65,8% variasi budaya kerja dapat dijelaskan oleh kedisiplinan.

Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, terutama dalam lingkungan kerja yang beragam dan inklusif. Temuan ini memberikan rekomendasi untuk pengembangan instrumen pengukuran yang lebih sensitif terhadap konteks keberagaman serta perlunya strategi manajemen D&I yang terintegrasi dalam kebijakan organisasi.

Kata kunci : Kedisiplinan, Budaya Kerja, *Diversity & Inclusion*, Regresi Linier, Validitas, Reliabilitas

Copyright (c) 2025 **Darliani Nurulita¹**

✉Corresponding author :

Email Address : darlianinurulita88@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang memainkan peranan vital dalam keberlanjutan dan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan multinasional menghadapi tantangan yang semakin kompleks terkait pengelolaan keragaman sumber daya manusia. Untuk dapat bertahan, organisasi harus mampu merespon dinamika dengan pendekatan inovatif yang mempertimbangkan kebutuhan karyawan, termasuk kebutuhan untuk beradaptasi dengan keragaman organisasi.

Keragaman (*diversity*) dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai karakteristik pembeda antar individu yang dipengaruhi oleh faktor biografis dan personal. Menurut Dzierzewski (2014), manajemen keragaman (*diversity management*) merupakan

strategi dan praktik untuk mengontrol, memahami, dan memanfaatkan variasi individu di tempat kerja (Dhuppar, 2015).

Implementasi manajemen keragaman dalam konteks manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan mengambil sejumlah langkah untuk menjamin bahwa semua karyawan diterima dan dipromosikan secara setara, bebas dari diskriminasi berdasarkan warna kulit, etnis, jenis kelamin, usia, agama, atau masa kerja. (McGuire et al., 2015). Praktik-praktik yang mencakup perekrutan yang adil, seleksi yang tidak diskriminatif, promosi berbasis kinerja dan kualifikasi, pelatihan dan pengembangan yang inklusif, gaji yang adil, dan jaminan kesehatan semuanya termasuk dalam kategori ini. (McGuire et al., 2015).

Carden (2023) menegaskan bahwa Rekrutmen yang adil, seleksi yang obyektif, pelatihan dan pengembangan bagi seluruh staf, promosi berdasarkan kinerja dan kompetensi, kompensasi yang adil dan tidak diskriminatif, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan cara-cara penerapan manajemen keberagaman dan inklusi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. (Carden, 2023).

Namun, implementasi manajemen keragaman dan inklusi tidak selalu berjalan mulus. Zafar & Naveed (2014) mengidentifikasi berbagai tantangan dan kendala yang mungkin dihadapi, seperti komunikasi yang tidak efektif antar bagian dan individu dalam organisasi, resistensi budaya dalam menerima perbedaan, praktik diskriminatif dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier, masalah integrasi dan harmoni antar individu yang berbeda, serta hubungan kerja yang kurang inklusif (Zafar & Naveed, 2014). Selain itu, adanya keberatan dan keluhan dari karyawan mengenai ketidaksetaraan kesempatan kerja, kurangnya dukungan dan komitmen dari pimpinan, serta minimnya pemahaman akan pentingnya keragaman dan inklusi juga dapat menjadi hambatan signifikan.

Dalam konteks perusahaan multinasional seperti PT MULTINASIONAL AZKO, pemahaman akan hubungan antara kedisiplinan dan budaya kerja dalam kerangka manajemen keragaman dan inklusi menjadi aspek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Sejalan dengan penelitian Rumagit et al. (2019), yang mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang bagaimana kedisiplinan mempengaruhi pengembangan budaya kerja yang inklusif dan beragam di PT MULTINASIONAL AZKO.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan pendekatan penelitian deskriptif. Sugiyono (2019) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivis, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ada.

Data primer di dapatkan melalui dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dengan cara pengumpulan data melalui google form yang dapat diakses oleh Handphone

dan laptop/komputer. Seluruh karyawan pada PT MULTINASIONAL AZKO yang berjumlah 15 orang adalah populasi dan sampelnya.

Tabel 1. Jumlah Sampel

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 27 (Data Primer, 2025).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menentukan valid atau tidaknya kuesioner; jika pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur sesuatu, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel diukur dengan menggunakan uji reliabilitas; hal ini dianggap dapat dipercaya jika tanggapannya tetap konstan atau stabil dari waktu ke waktu. (Rumagit et al. 2019).

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

<i>variabel</i>	<i>pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig</i>	<i>Kriteria</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Kriteria</i>
<i>Kedisiplinan</i>	<i>X1</i>	<i>0,643</i>	<i>0,010</i>	<i>Valid</i>	<i>0,745</i>	<i>Reliabel</i>
	<i>X2</i>	<i>0,870</i>	<i>0,000</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X3</i>	<i>0,279</i>	<i>0,315</i>	<i>Tidak Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X4</i>	<i>0,563</i>	<i>0,029</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X5</i>	<i>0,801</i>	<i>0,000</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X6</i>	<i>0,667</i>	<i>0,007</i>	<i>Vaiid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X7</i>	<i>0,736</i>	<i>0,002</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
<i>Budaya Kerja</i>	<i>X1</i>	<i>0,783</i>	<i>0,001</i>	<i>Valid</i>	<i>0,810</i>	<i>Reliabel</i>
	<i>X2</i>	<i>0,729</i>	<i>0,002</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X3</i>	<i>0,628</i>	<i>0,012</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X4</i>	<i>0,765</i>	<i>0,001</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>
	<i>X5</i>	<i>0,782</i>	<i>0,001</i>	<i>Valid</i>		<i>Reliabel</i>

X6	0,457	0,087	Tidak Valid	Reliabel
X7	0,586	0,022	Valid	Reliabel

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 27 (Data Primer, 2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa pertanyaan dengan hasil uji diatas pada PT MULTINASIONAL AZKO tidak semua pertanyaan pada kuesioner dengan kriteria valid, adapun beberapa pertanyaan yang tidak valid. Tebel diatas juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $>0,06$ maka pertanyaan diatas dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. R Hitung

Nomor	N	Taraf Signifikansi	
		5%	1%
1	10	0,4973	0,6581
2	11	0,4762	0,6339
3	12	0,4575	0,612
4	13	0,4409	0,5923
5	14	0,4259	0,5742
6	15	0,4124	0,5577

Sumber : Penulis, 2025

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *Pearson Correlation* dan Sig (Signifikansi), dibandingkan dengan nilai kritis dari Tabel R (lihat Tabel 3). Dengan $N = 15$, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,4124.

Kedisiplinan (X1 - X6):

X1, X2, X4, X5, X6: Valid (r hitung $>$ 0,4124 dan sig $<$ 0,05)

X3: Tidak valid ($r = 0,279 <$ 0,4124 dan sig = 0,315 $>$ 0,05)

Budaya Kerja (X1 - X7):

X1, X2, X3, X4, X5, X7: Valid

X6: Tidak valid ($r = 0,457$, namun sig = 0,087 $>$ 0,05)

Interpretasi: Sebagian besar butir pertanyaan valid, namun terdapat 1 pertanyaan dari masing-masing variabel yang tidak valid dan perlu dievaluasi atau direvisi. Ini menunjukkan

bahwa meskipun kedisiplinan dan budaya kerja diukur dengan beberapa indikator, tidak semua indikator mampu mengukur secara tepat dalam konteks keberagaman dan inklusi.

2. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha*:

Kedisiplinan: 0,745

Budaya Kerja: 0,810

Interpretasi: Nilai > 0,6 menunjukkan bahwa instrumen kuisioner reliabel, artinya pengukuran konsisten meskipun ada beberapa butir yang tidak valid. Ini mendukung bahwa instrumen secara umum dapat dipercaya untuk menganalisis hubungan antara kedisiplinan dan budaya kerja.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedisiplinan terhadap pengembangan budaya kerja dalam konteks *Diversity & Inclusion* (D&I) di perusahaan multinasional. Dari hasil uji: Validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa sebagian besar item dalam variabel kedisiplinan dan budaya kerja sudah sesuai untuk mengukur konsep yang dimaksud. Karena ini perusahaan multinasional, maka D&I menjadi latar penting. Instrumen yang kurang valid (X3 pada kedisiplinan dan X6 pada budaya kerja) mungkin kurang mampu mencerminkan aspek keberagaman dan inklusi, dan perlu dikaji apakah item tersebut relevan dalam konteks lintas budaya, latar belakang, atau nilai kerja yang beragam.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Coefficients	T	Sig	Keputusan
Constant	4,951	0,665	0,518	
Kedisiplinan	0,760	3,147	0,008	H0 Ditolak
R2		0,658		
Adjusted R2		0,389		
Square				
F		9,901		
Sig		0,008		

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS versi 27 (Data Primer, 2025)

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana dalam tabel di atas menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,951 + 0,760X$$

Interpretasi :

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan budaya kerja di PT AZKO. Hal ini ditunjukkan oleh:

1. Koefisien regresi sebesar 0,760 yang bernilai positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel kedisiplinan akan meningkatkan budaya kerja sebesar 0,760 satuan.
2. Nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,008 < 0,05$, yang berarti hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap budaya kerja.

3. Nilai R^2 sebesar 0,658, menunjukkan bahwa sebesar 65,8% variasi dalam budaya kerja dapat dijelaskan oleh kedisiplinan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
4. Nilai F hitung sebesar 9,901 dengan signifikansi 0,008, juga memperkuat bahwa model regresi ini secara keseluruhan signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang penting dan berkontribusi signifikan dalam membentuk serta mengembangkan budaya kerja yang baik dan inklusif di lingkungan perusahaan multinasional seperti PT AZKO.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja di PT Multinasional AZKO. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,760 dengan tingkat signifikansi 0,008 ($< 0,05$), pada variabel kedisiplinan meningkatkan budaya kerja sebesar 0,760 satuan per satu satuan. Nilai R^2 sebesar 0,658 menunjukkan bahwa 65,8% variasi dalam budaya kerja dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan. Selain itu, nilai F hitung sebesar 9,901 dengan signifikansi 0,008 juga menegaskan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan.

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks perusahaan multinasional yang menjunjung tinggi prinsip Diversity & Inclusion (D&I), kedisiplinan berperan sebagai pendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan kolaboratif.

Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan:

1. Mengintegrasikan nilai-nilai D&I dalam kebijakan disiplin kerja, pelatihan karyawan, serta evaluasi kinerja.
2. Melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain yang mungkin memengaruhi budaya kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, atau komunikasi organisasi.
3. Dengan demikian, upaya menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adaptif dalam lingkungan perusahaan multinasional dapat berjalan secara berkelanjutan dan strategis.

Referensi :

- Amalia, D., & Nugroho, R. A. (2021). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 11(1), 34–42.
- Carden, L. L. (2023). Diversity and inclusion: Multilevel recommendations. *Journal of Management & Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.2>
- Dewi, I. A., & Santosa, I. B. (2022). Budaya kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 112–120.

- Dhuppar, S. (2015). *Managing Workplace Diversity Challenges and Strategies*. International Journal of Research.
- McGuisre, S. J. J., Mahdavian, B., & Yacvari, A. (2015). Denny's Learns to Manage Diversity. *I-Manager's Journal on Management*. <https://doi.org/10.26634/jmgt.9.4.3364>
- Lestari, N. D., & Sari, R. (2021). Peran kedisiplinan dalam meningkatkan budaya kerja pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 76–84.
- Rumagit, G I et al. 2019. "KINERJA KARYAcWAN PADA PT . PLN WILAYAH (PERSERO) SULUTTENGGGO EFFECT OF WORK DISCIPLINE , MOTIVATION AND ORGANIZATIOcNAL CULTURE ON EMPLOYcEE PERFORMANCE AT PT . REGIONAL PLN (PERSERO) SULUTTENGGGO Oleh : Jurnal EMBA Vol . 7 No . 3 Juli 2019 , Hal . 3938-." 7(3): 3938–47.
- Sugiyohno. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatsif Dan R&D*. 2nd ed. Bandsung: Bandung : Alfabeta.
- Susanto, A. (2019). *Budaya organisasi: Teori dan praktik dalam konteks Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Urbancová, H., Hud5áková, M., & Fajčíková, A. (2020). Diversity meangement as a tool of sustainability of competitive advantage. *Sustainability*, 12(12), 5010. <https://doi.org/10.3390/su12125010>
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zafar, D. F., & Naveed, K. (2014). Organizatigonal Change and Dejaling with Emplooyees' Resistaonce. *International Journal of Management Excellence*. <https://doi.org/10.17722/ijme.v2i3.101>