

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HM SAMPOERNA BANDA ACEH

Muhammad¹, Kartika Sari², Husaini³, Yeni Afrisa⁴

^{1,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

² ATRO Banda Aceh

³ Universitas Abulyatama

*corresponding author:
muhammad@stiesabang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. penelitian ini adalah melalui pertanyaan/kuisioner, Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Hasil penelitian uji parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh Kemudian uji simultan antara variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.

Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (2,461) > t_{tabel} (1,998)$. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (3,723) > t_{tabel} (1,998)$. Secara parsial Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (15,725) > t_{tabel} (1,998)$. Secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai $F_{hitung} (285,012) > F_{tabel} (2,753)$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan keyakinan karyawan seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi. (Putranta, 2017:5). budaya organisasi atau perilaku karyawan PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dalam berorganisasi masih ada karyawan kurang kerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada (Sutrisno, 2016:87). Nitisemito (2014:160) mengatakan “semangat kerja adalah pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat lain. Disiplin kerja di PT Sampoerna masih banyak kurang disiplin kerja.

Menurut Yulius (2014:8) kinerja merupakan yang telah dicapai seseorang yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Syahrani (2014:3) Kinerja karyawan PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh yang kurang sesuai dengan harapan

menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas karyawan serta kuantitas dalam penyelesaian tugas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.

Tabel 3-1
SKALA LIKERT

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Variabel ini terdiri dari 3 yaitu budaya organisasi , disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.

Dalam penelitian ini variabel independen adalah akuntabilitas dan transparansi (X) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2015 : 290).

Dari persamaan ini, maka penelitian ini persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji koefisien determinasi (R^2) karena untuk mengukur berapa besar variansi dalam variabel bebas menjelaskan bersama-sama variabel terikat/berapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok.. Semakin besar koefisien determinannya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Untuk mengukur variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan =1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Berdasarkan output seluruh pernyataan

dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,244.

Tabel IV.6
Uji Validitas

Pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=67)	Ket
1	A1	Y	0,386	0,244	Valid
2	A2		0,562	0,244	Valid
3	A3		0,516	0,244	Valid
4	A4		0,613	0,244	Valid
5	A5		0,694	0,244	Valid
6	B1	X1	0,612	0,244	Valid
7	B2		0,404	0,244	Valid
8	B3		0,710	0,244	Valid
9	B4		0,422	0,244	Valid
10	B5		0,574	0,244	Valid
11	B6		0,823	0,244	Valid
12	C1	X2	0,746	0,244	Valid
13	C2		0,653	0,244	Valid
15	C3		0,685	0,244	Valid
16	D1	X3	0,511	0,244	Valid
17	D2		0,557	0,244	Valid
18	D3		0,680	0,244	Valid
19	D4		0,740	0,244	Valid
20	D5		0,666	0,244	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 22 (2020)

Pengujian Reliabilitas dilakukan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences*.

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas

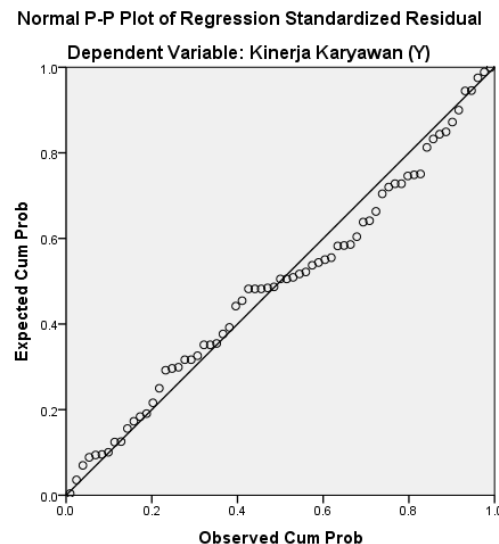
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,777	Handal
2.	Budaya Organisasi (X ₁)	6	0,816	Handal
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	3	0,829	Handal
4.	Semangat Kerja (X ₃)	4	0,825	Handal

Sumber : Data diolah SPSS Versi 22 (2020).

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Untuk pengujian normalitas data, yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Gambar IV.1
Hasil Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Gambar IV.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Uji multikolinearitas merupakan untuk menguji a pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

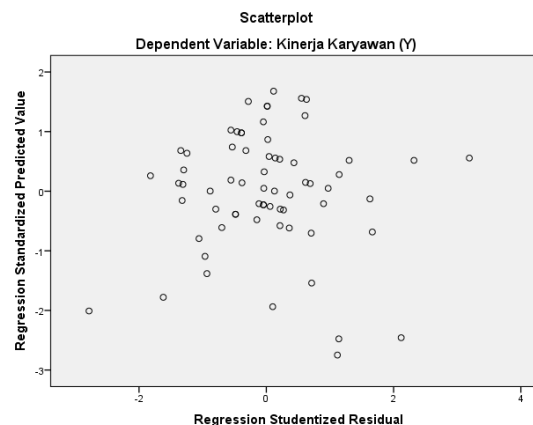
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,280	4,550	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,214	4,671	Non Multikolinieritas
Semangat Kerja (X3)	0,613	1,631	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 22 (2020)

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot.

Gambar IV.2
Heteroskedastisitas



Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Semangat Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.

Tabel IV.9
Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,051	0,841	3,627	1,998	0,000
Budaya Organisasi (X_1)	0,198	0,081	2,461	1,998	0,017
Disiplin Kerja(X_2)	0,242	0,065	3,723	1,998	0,000
Semangat Kerja (X_3)	0,629	0,040	15,725	1,998	0,000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 22 (2020)

$$Y = 3,051 + 0,198X_1 + 0,242X_2 + 0,629X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- Penelitian nilai konstanta 3,051 artinya budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh, adalah sebesar 3,051 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,198. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan

pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh sebesar 19,8% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,242. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh 24,2% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1), dan semangat kerja (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi semangat kerja (X_3) sebesar 0,629. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel semangat kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. sebesar 62,9% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui besar kenaikan suatu linier dapat dilihat hubungan antara variabel-variabel korelasi. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.928	.19954

Sumber: Data diolah SPSS Versi 22 (2020)

Berdasarkan output diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,965 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 96,5%.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,928 artinya bahwa sebesar 92,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 7,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	34.043	3	11.348	285,012	2,753	,000 ^b
	Residual	2.508	63	.040			
	Total	36.552	66				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 22 (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 285,012 dengan signifikansi 0,012, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,753. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (285,012) lebih besar dari F_{table} (2,753). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (2,461) $>$ t_{tabel} (1,998), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.
2. Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 nilai t_{hitung} (3,723) $>$ nilai t_{tabel} (1,998) nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh., artinya kebijakan tentang variabel disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.
3. Semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9 t_{hitung} (15,725) $<$ dari t_{tabel} (1,998) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh. Artinya faktor semangat

kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh.

KESIMPULAN

Dari uraian diatas maka penelitian ini dapat dijadikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,461) lebih besar t_{tabel} (1,998)
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (3,723) lebih besar t_{tabel} (1,998)
3. Variabel semangat kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (15,725) lebih besar t_{tabel} (1,998)
4. Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (285,012) lebih besar dari F_{table} (2,753)

SARAN

Diharapkan pada PT. HM SAMPOERNA Tbk Banda Aceh ke depan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 7. PT. Prenhallindo. Jakarta
- Putranta, M. P. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Credit Union (CU) BAHtera Sejahtera Maumere. *Artikel Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wicaksono (2014) Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1*
- Syahrani (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 1624-1636
- Sulistiyani dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahrani (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2014, 2 (3): 1624-1636
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Wicaksono (2014) Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 9 No. 1*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat

- Logor, Franco, B (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1151-1161*
- Nitisemito, Alex. (2014). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.