

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA KABUPATEN DELI SERDANG

Annisa azliani¹, Akman Daulay², Syamsul Bahri*³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Jl. Pintu Air IV No.214 Kwala Bekala, Padang Bulan Kota Medan, Sumatera Utara 20142

Email: * zidanesurbakti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan antara budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah para karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang sebanyak 140 karyawan maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang (Y), secara parsial semangat kerja (X_2) berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang (Y), secara parsial penempatan kerja (X_3) berpengaruh dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang (Y). Sedangkan secara simultan baik budaya organisasi (X_1), semangat kerja (X_2) dan penempatan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Sedang (Y)

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between organizational culture, work morale and work placement on the performance of PT employees. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Deli Serdang Regency. This research uses quantitative research. The population of this research is employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Deli Serdang Regency has 140 employees, so the number of samples in this research was 59 people using questionnaires and interviews as data collection tools. The results of this research show that partially organizational culture (X_1) has no effect and is not significant on the performance employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Deli Serdang Regency (Y), with a t-count value of 0.981 and a significance value of 0.331 greater than 0.05, partially work morale (X_2) has an influence and significance on the performance employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Deli Serdang Regency (Y), with a t-count value of 2.902 and a significance value of 0.005 which is smaller than 0.05, partially work placement (X_3) has an influence and significance on the performance employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Deli Serdang Regency (Y), with a t-count value of 5.122 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. Meanwhile, simultaneously both organizational culture (X_1), work enthusiasm (X_2) and work placement (X_3) affect the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, Deli Medium Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation and Discipline on Employee Productivity*

Diterima : 12 Agustus 2024

Direvisi : 15 Agustus 2024

Disetujui : 18 Agustus 2024

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan tanpa

adanya SDM tersebut atau kualitasnya kurang baik, perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. PTPN II Tanjung morawa Kabupaten Deli Serdang merupakan perusahaan yang bergerak

dalam bidang agroindustri kelapa sawit, tebu dan tembakau.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti permasalahan yang terjadi pada instansi terkait budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi memiliki budaya yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang perlu memperhatikan semangat kerja karyawan di mana sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penempatan Kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Di temukan beberapa fenomena-fenomena yang berhubungan dengan budaya organisasi karyawan yang antara lain adalah performa yang belum terlihat baik, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang kompetitif dalam melaksanakan pekerjaannya dan masih kurang koordinasi dalam perusahaan untuk menciptakan komunikasi antar bagian dimana pada organisasi terdapat garis hubungan antar manajer dan karyawan yang memiliki garis hubungan antar tugas wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Jika hubungan bawahan dengan

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan hasil proses penyatuan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang dimana memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu [1]. Indikator meliputi: Kesadaran Diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi Tim

Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut [2]. Indikator

atasan harmonis dan dapat memberikan semangat pada karyawan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.

Dalam hal yang berhubungan dengan semangat kerja ditemukan adanya permasalahan di tingkat absensi yang rendah, *labour turn over* yang menurun, dalam realisasinya semangat kerja dapat terlihat dari kehadiran karyawan untuk bekerja. yang dimana seorang karyawan masih absen dalam bekerja sehingga semangat dari karyawan pun menurun. Berdasarkan hasil obeservasi awal diperoleh bahwa dalam bekerja sehari-hari masih ada karyawan yang cenderung menunda pekerjaan yang dikerjakannya karena karyawan merasa stress dalam berkerja

Dan yang terakhir, yang berhubungan dengan penempatan kerja antara lain yaitu kemampuan. Karyawan yang bekerja di tempatkan kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, Masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami pegawai serta besarnya karyawan yang keluar masuk atau tingginya tingkat *turn over* pegawai dalam perusahaan tersebut. Yang dimana kemampuan seorang karyawan masih kurang jelas sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan

Berdasarkan fenomena penelitis di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang**”

meliputi: Absensi, Kerja Sama, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan.

Penempatan Kerja

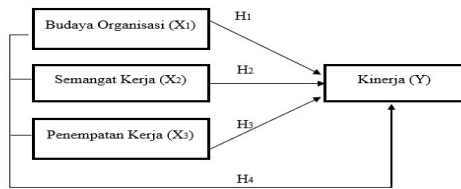
Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif [3]

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]

Kerangka Konseptual

Variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan dalam suatu rangkaian konsep sebagai berikut:



Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[5]. Populasi dalam Penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang bagian kantor direksi SDM dengan jumlah populasi 140 karyawan

sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, Artinya tanpa adanya pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja, maka kinerja sudah ada sebesar 0,739 %
2. Terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,045 artinya setiap peningkatan satu-satuan budaya organisasi maka kinerja meningkat sebesar 4,5 %.
3. terdapat pengaruh positif antara variabel semangat kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnnya semangat kerja, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi semangat kerja adalah 0,309 artinya setiap peningkatan satu-satuan semangat kerja maka kinerja meningkat sebesar 30,9 %
4. terdapat pengaruh positif antara variabel penempatan kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,739	2,666		,277	,783
	Budaya_Organisasi	,045	,046	,088	,981	,331
	Semangat_Kerja	,309	,107	,304	2,902	,005
	Penempatan_Kerja	,439	,086	,539	5,122	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

tetap. Setelah menggunakan Rumus Slovin diperoleh sampel 59.

Hasil Analisis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,739	2,666		,277	,783
	Budaya_Organisasi	,045	,046	,088	,981	,331
	Semangat_Kerja	,309	,107	,304	2,902	,005
	Penempatan_Kerja	,439	,086	,539	5,122	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSSV pada Tabel 4.1 di atas 20,0 dapat disimpulkan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk mengetahui apakah peningkatan atau penurunan variabel independen dapat ditambah dengan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$Y = 0,739 + 0,45 X_1 + 0,309 X_2 + 0,439 X_3 + e$
Penjelasan mengenai persamaan regresi pada tabel 5.8 di atas adalah

meningkatnya penempatan kerja, maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien regresi penempatan kerja adalah 0,439 artinya setiap peningkatan satu-satuan penempatan kerja maka kinerja meningkat sebesar 43,9 %

Uji Statistik t (Parsial)

Penjelasan mengenai pengujian statistik t pada tabel 4.2 adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 0,981 (df = 59 - 3 = 56; t tabel = 2,00324); t hitung < t tabel (0,981 < 2,00404) ,

- dengan tingkat level signifikan $0,331 > 0,05$, akibatnya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- Hasil analisis pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,902$ ($df = 59 - 3 = 56$; $t_{tabel} = 2,00324$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,005 < 0,05$, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat

- pengaruh positif yang signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan
- Hasil analisis pengaruh penempatan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,122$ ($df = 59 - 3 = 55$; $t_{tabel} = 2,00324$); ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan tingkat level signifikan $0,000 < 0,05$, akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,750	3	29,583	24,566	,000 ^b
	Residual	66,233	55	1,204		
Total		154,983	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Budaya_Organisasi, Semangat_Kerja

Nilai F_{hitung} sebesar 24,566 dengan probabilitas signifikansi $0,000 \leq 0,05$ dengan $df_1 = (k - 1) = 3$, $df_2 = 59 - 4 = 55$, $F_{tabel} 2,77$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,566 > 2,77$, akibatnya H_a diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan

(bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya angka *Adjusted R square* adalah 0,549. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti (budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja) mampu menjelaskan 54,9% terhadap variabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,549	1,097

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Budaya_Organisasi, Semangat_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

terikatnya (kinerja) artinya budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya sebesar 45,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain (budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja) yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang disebabkan oleh beberapa faktor seperti perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan.

5.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pengaruh variabel semangat kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh

nilai $t_{hitung} = 2,902$ ($df = 59 - 3 = 56$; $t_{tabel} = 2,00324$); $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,902 > 2,00324$), dengan tingkat level signifikan $0,005 < 0,05$, akibatnya hipotesis (H_a) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang harus dipertahankan terutama pada indikator kuesioner dalam penelitian ini, misalnya merasa nyaman dan puas dalam hati apabila pekerjaan yang dikerjakan selesai dengan baik, senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Hasil analisis pengaruh variabel penempatan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,122$ ($df = 59 - 3 = 56$; $t_{tabel} = 2,00324$); $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,122 > 2,00324$), dengan tingkat level signifikan $0,000 < 0,05$, akibatnya hipotesis (H_a) diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Penempatan Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,566 dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan $df_1 = (k - 1) = 3$, $df_2 = 59 - 4 = 55$, F_{tabel} 2,77, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,566 > 2,77$, akibatnya Hipotesis diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Simpulan

Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

variabel semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

variabel bebas: Budaya Organisasi (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3), Mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat Kinerja (Y). Dalam hal ini budaya organisasi, semangat kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

Daftra Pustaka

- [1] Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA
- [2] Burso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- [3] Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : ALFABETA.
- [4] Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya .
- [5] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA .