

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DANAU TOBA INTERNASIONAL MEDAN

Oleh:

Yenni Agustiani Zega ¹⁾

Geni Laia ²⁾

RB Napitupulu ³⁾

Jonner Lumban Gaol ⁴⁾

Universitas Darma Agung ^{1,2,3,4)}

E-mail:

Yenniagustian03@gmail.com ¹⁾

genilaia75@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Culture Organization , Discipline work and passion Work on employee performance at the lake hotel toba Medan International . In research this there are 3 variables independent that is culture organization , discipline work , spirit work and 1 variable dependent that is performance employees . Can be seen that culture organization , discipline work and passion work existence drop performance employees . Study this is study quantitative where Instruments in research this that is questionnaire with liker scale . amount sample same with population ie 50 employees . The type of regression model used in study this is regression double , then for test study in regression multiple use Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 fo windows with using F test (Anova) and T test (partial). The results of research that have carried out and analyzed comparison of $F_{\text{calculated}}$ values with table F values. The calculated F value $> F_{\text{table}}$, where F table with Significance Level (α) = 5%, it is known that F table with $df_1 = k = 3$ and $df_2 = nk - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$, then $F_{\text{table}}(df_1)(df_2) = 3.19$. So, thus $F_{\text{count}} = 49.277$ while $F_{\text{table}} = 3.19$, then $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$. It means could also seen that existence influence culture organization , discipline work and passion work simultaneously against performance employee at Medan International Lake Toba Hotel in 2022 . Recommended should so that Leader , everyone Medan International Lake Toba Hotel employees can further improve Culture Organization at work, discipline work , and a decent work spirit received so that awake k performance employee by each employee by producing maximum output in order to achieve company goals.

Keywords: *Culture Organization , Discipline Work and Work Spirit*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hotel danau toba internasional Medan. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu budaya organisasi , disiplin kerja, semangat kerja dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja adanya penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana Instrumen pada penelitian ini yaitu kuesioner dengan skala liker. jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 50 karyawan. Jenis model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, kemudian untuk menguji penelitian dalam regresi berganda menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24 *for windows* dengan menggunakan uji F (Anova) dan uji T (parsial). Hasil penelitian yang telah dilakukan dan di analisis perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dimana F tabel dengan Taraf Signifikansi (α) = 5%

diketahui bahwa F_{tabel} dengan $df1 = k = 3$ dan $df2 = n-k-1 = 50-3-1 = 46$, maka F_{tabel} ($df1$)($df2$) = 3,19. Maka, dengan demikian $F_{hitung} = 49,277$ sedangkan $F_{tabel} = 3,19$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya dapat dilihat juga bahwa adanya pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan pada tahun 2022. Disarankan hendaknya agar Pimpinan, semua karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan dapat lebih meningkatkan lagi Budaya Organisasi dalam bekerja, disiplin kerja, dan Semangat kerja yang layak diterima agar terjaganya kinerja karyawan oleh setiap karyawan dengan menghasilkan output yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat strategis di era globalisasi, ditentukan bahwa setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sasaran. Kinerja penting tidak hanya bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga bagi organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan efektif apabila didukung oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja. Budaya organisasi merupakan pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi masalah internal dan eksternal perusahaan, sehingga semua anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada, cara bersikap dan bertindak. Budaya organisasi dengan demikian menjadi anggota organisasi yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan etos kerja yang baik pasti akan menanamkan sikap positif seperti loyalitas, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan kepatuhan terhadap komitmen. Karyawan cenderung menunjukkan sikap negatif seperti pertengkaran, perselisihan di tempat kerja, dan kelelahan, yang sangat berbeda dengan karyawan dengan semangat kerja yang rendah. Hotel Danau Toba International Medan berupaya meningkatkan kualitas produktivitas melalui pelatihan, pengembangan kinerja karyawan, dll dengan berbagai metode.

Hal ini dilakukan perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi tidak hanya menentukan keberhasilan perusahaan, tetapi tentunya semua itu juga didukung oleh banyak aturan dan peraturan yang mengatur dan membatasi aktivitas dan perilaku. Tema dan kekuatan budaya mempengaruhi suasana ideal organisasi dan perilaku ideal para anggotanya. Budaya organisasi yang paling mungkin untuk mengadopsi standar dan standar etika yang tinggi adalah mereka yang memiliki toleransi risiko tinggi, agresi rendah, dan fokus pada cara dan hasil. Manajemen dapat melakukan beberapa hal untuk menciptakan budaya yang lebih ideal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Danau Toba Internasional Medan**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kasmir (2016:182), “output adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu”.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja adalah peraturan yang disusun oleh pengurus organisasi dari peraturan, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja dan diketahui kementerian. bahwa aturan berlaku untuk anggota organisasi. suatu tatanan yang ada secara sukarela, sehingga tercipta dan dibentuk melalui serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:325), semangat kerja adalah suasana kerja suatu organisasi yang menunjukkan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), “output adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana analisis datanya ditekankan pada data numeric atau angka yang diolah dengan metode statistika dalam ajuan penelitian, cara, hipotesis, penurunan observasi, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya dipergunakan arah rumus, penilaian, perkiraan serta kepastian data nomor. Lokasi penelitian dilakukan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan, yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 17 Medan Telp.08614157000/08614530553, Kota Medan, Sumatera Utara. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran angket kepada 50 karyawan. Data yang diperoleh dilakukan

uji validitas sebelum dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda uji t dan uji f.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas serta ciri tersebut yang ditetapkan buat penelitian untuk dipelajari serta setelah itu ditarik akhirnya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan. Populasi karyawannya ialah 50 manusia.

Sampel

Sampel ialah kapasitas dari total data ciri yang dipunyai dalam populasi tersebut. Pada dasarnya ada berbagai cara pembagian tehnik penentuan sampel dengan bertolak pada asumsi yang sama yaitu tehnik penentuan sampel harus secara maksimal memungkinkan diperolehnya sampel yang benar-benar mewakili populasi (*representatif*). Karena jumlah populasi kurang dari 100 manusia, hingga wajib diambil seluruhnya untuk dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Danau Toba Internasional yang berjumlah 50 manusia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Full Sampling*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

program SPSS 24 *for windows*.

Hasil Penggunaan Hipotesis

Uji T

Uji T ini menyimpulkan bahwa untuk dapat mengetahui apakah variabel independen Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas kerja memiliki pengaruh secara parsial.

1. Bila hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ hingga terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis diterima.

2. Bila hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ hingga tidak terdapat pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y atau hipotesis ditolak.

Uji – F

Uji F ini beralasan bahwa untuk melihat apakah semua faktor bebas pada variabel terikat pada dasarnya mempengaruhi variabel terikat.

1. Jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} untuk tingkat kepentingan = 5%. signifikan (Model baik)
2. Jika $F_{hitung} <$ dari t_{tabel} untuk tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka tidak signifikan (Model buruk).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

budaya organisasi sebuah keyakinan, sikap, dan hasil yang umumnya dipunyai, yang mencuat dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih simpel, budaya merupakan metode kita melakukan sesuatu disini Dalam penelitian ini diketahui bahwa, budaya organisasi sebesar 2,732, maka nilai $t_{tabel} (0,05;48) = 1,67722$, maka $2,732 \geq 1,67722$, artinya bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitian ini budaya organisasi juga mempunyai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, bisa disimpulkan kalau budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah sesuatu kewajiban kantor ataupun lembaga tempat bekerja harus buat mencermati kedisiplinan kerja pegawai supaya kerja pegawai lebih bertambah dari lebih dahulu serta pegawai tidak semau hati melaksanakan aktivitas yang tidak berarti pada disaat jam kerja. Disiplin kerja merupakan sesuatu konsep dalam tempat bekerja ataupun manajemen buat menuntut pegawai berlaku tertib. Disiplin ialah kondisi yang menimbulkan ataupun

berikan dorongan kepada pegawai buat berbuat serta melaksanakan seluruh aktivitas cocok dengan ketentuan yang sudah diresmikan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja 8,637, maka nilai $t_{tabel} (0,05;48) = 1,67722$. maka $8,637 \geq 1,67722$, artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitian ini disiplin kerja juga mempunyai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan

semangat kerja ialah sesuatu atmosfer kerja yang ada dalam sesuatu organisasi yang menampilkan rasa kegairahan di dalam melakukan pekerjaan serta mendesak karyawan buat bekerja secara lebih baik serta lebih produktif.

semangat kerja merupakan melaksanakan pekerjaan secara lebih aktif, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih kilat serta lebih baik. Dalam penelitian ini dikenal kalau semangat kerja 2,983, maka nilai $t_{tabel} (0,05;48) = 1,67722$. , maka $2,983 \geq 1,67722$, artinya bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. juga dalam penelitian ini disiplin kerja juga mempunyai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja serta perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan kegiatan serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu tahun tertentu. Di dalam penelitian ini juga diteliti apakah Budaya Organisasi, Disiplin kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh

secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan . Dan di ketahui bahwa berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dimanaindependen F tabel dengan Taraf Signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{tabel} dengan $Df1 = k = 3$ dan $df2 = n-k-1 = 50-1 = 46$, maka $F_{tabel} (df1)(df2) = 3.19$. maka, dengan demikian $F_{hitung} = 49,227$ sedangkan $F_{tabel} = 3.19$ maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga adanya peningkatan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan yang diperoleh berdasarkan hasil uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil uji-t dalam penelitian ini menunjukkan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,732 \geq 1,67722$) untuk Budaya Organisasi, disiplin kerja ($8,637 \geq 1,67722$) dan ($2,983 \geq 1,67722$) untuk semangat kerja maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja naik maka

tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

2. Diperoleh adjusted R square sebesar 0,677 berarti 67,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja sedangkan sisanya 32,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat diteliti.
3. Mempunyai hubungan yang erat antara variabel bebas yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dimana menunjukkan nilai R sebesar 0,835 dengan katalain mempunyai korelasi positif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Hotel Danau Toba Internasional Medan, adapun saran penulis adalah:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan sudah cukup baik sehingga pemimpin di Hotel Danau Toba Internasional Medan perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hotel Danau Toba Internasional perlu terus-menerus melakukan pembenahan budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja yang dijalankan agar kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan dapat ditingkatkan secara maksimal, seperti memberikan pelatihan-pelatihan, fasilitas kerja yang baik kepada karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi P. 2016. *Concept dan Indicator Human Resources Management For*

- Management Research*. Yogyakarta
:Deepublish
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU
- Ansory A. F. dan Indrasari . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Sidoarjo : Indonesia Pustaka
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadameidia Group
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. 2012. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : CV Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta:Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Panbudu M. T. 2012. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*
- Robbins P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta : mandar