

## Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang

<sup>1</sup>Umi Handayani, <sup>2</sup>Siera Sailendra, <sup>3\*</sup>Fretty Welta

<sup>1,2,3</sup>Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa

E-mail: [welta18@gmail.com](mailto:welta18@gmail.com)

<b>Kata Kunci</b>	<b>Abstrak</b>
Pengaruh Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Semangat Kerja; Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Adapun variabel yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependent sedangkan Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) dan Semangat Kerja (X <sub>2</sub> ) sebagai variabel independent. Penelitian ini dilakukan di PT.Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang dengan populasi sebanyak 59 orang dan menggunakan sampel jenuh. Sehingga seluruh karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan Analisis Linier Berganda dan Analisis Regresi Moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Semangat kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, Namun terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
<b>Keyword</b>	<b>Abstract</b>
<i>the influence of organizational culture; Work Discipline; Work Spirit; Performance</i>	<i>This study aims to determine the effect of organizational culture, work discipline and morale both simultaneously and partially on employee performance at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang City. The methodology used in this study is the Quantitative Method, which is a data processing method that explains the influences and relationships expressed in sentences. Quantitative analysis is used to see the causal factors. The variables used are Employee Performance (Y) as the dependent variable while Organizational Culture (X<sub>1</sub>) and Work Morale (X<sub>2</sub>) as independent variables. This research was conducted at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang City with a population of 59 people and using a saturated sample. So that all employees are used as a sample. Data analysis techniques using Multiple Linear Analysis and Moderation Regression Analysis. The results of this study indicate that Organizational Culture influences employee performance. Morale does not have a partial effect on employee performance. However, there is a simultaneous influence of organizational culture, work discipline and morale on employee performance.</i>

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai target perusahaan dan meningkatkan daya saing organisasi. Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Salah satu strategi yang dinilai efektif dalam upaya tersebut adalah peran cultural leader yang menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, memperkuat kedisiplinan kerja, serta membangun semangat kerja yang tinggi di antara karyawan.

Menurut Widhawati (2018), budaya organisasi mencerminkan perilaku yang melekat dalam diri karyawan dan menjadi pedoman dalam menjalankan tugas di dalam organisasi. Budaya yang kuat diyakini dapat memperkuat kerjasama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Marpaung et al., 2022). Di sisi lain, kedisiplinan kerja menjadi indikator utama dalam menilai komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap peraturan dan tugas yang diberikan. Nuraini (2013) menegaskan bahwa disiplin merupakan sikap menghargai dan mematuhi aturan yang ada, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Disiplin juga tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta pelaksanaan pekerjaan dengan baik (Barnawi & Arifin, 2012).

Selain budaya dan disiplin kerja, semangat kerja turut menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja. Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat, penuh dedikasi, dan bertanggung jawab. Semangat ini tidak hanya memengaruhi produktivitas,

tetapi juga mencerminkan sikap positif dalam menghadapi berbagai tantangan kerja (Harahap et al., 2021).

PT. Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang (PUSRI), sebagai salah satu perusahaan pelopor industri pupuk di Indonesia, memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung program ketahanan pangan nasional melalui produksi dan distribusi pupuk. Seiring perjalanannya, perusahaan ini telah mengadopsi budaya organisasi "AKHLAK" (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai fondasi nilai dalam menjalankan operasional dan pengembangan SDM. Namun, dalam perjalanannya, PUSRI juga menghadapi sejumlah tantangan, salah satunya dalam hal kedisiplinan karyawan pascapenerapan sistem absensi online akibat pandemi COVID-19. Karyawan didapati melakukan absensi sebelum hadir di tempat kerja, sehingga perusahaan berinovasi dengan menambahkan fitur maps untuk menegakkan kedisiplinan.

Selain itu, perbedaan generasi di lingkungan kerja turut memengaruhi semangat kerja. Generasi milenial cenderung lebih inovatif, sementara karyawan senior unggul dalam ketekunan dan ketelitian, meskipun kurang fleksibel terhadap perubahan. Ketimpangan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang beragam dalam membangun semangat kerja dan mengoptimalkan potensi karyawan lintas generasi.

Penilaian kinerja di PUSRI dilakukan secara menyeluruh melalui sistem informasi online yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Data realisasi Key Performance Indicator (KPI) perusahaan menunjukkan hasil yang memuaskan, yaitu 98,34% pada tahun 2021 dan meningkat menjadi 109,09% pada tahun 2022. Capaian ini mencerminkan efektivitas sistem pengukuran kinerja yang diterapkan. Namun demikian, konsistensi dalam menjaga kualitas kinerja memerlukan dukungan dari

aspek internal seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja.

Fenomena tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana ketiga faktor tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yakni budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap fokus kerja pegawai. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert kepada responden yang merupakan karyawan tetap pada setiap struktur organisasi di PT. Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kemudahan akses dan efektivitas waktu pelaksanaan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow karena populasi tergolong besar, yaitu sebanyak 1.830 orang, dan diperoleh sampel sebanyak 59 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara nonprobability sampling dengan pendekatan purposive sampling, yang mempertimbangkan karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan *Google Forms* dan didukung oleh wawancara kepada informan kunci untuk memperkuat keabsahan data. Pengujian instrumen mencakup uji validitas untuk memastikan pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud, dan uji

reliabilitas untuk menjamin konsistensi jawaban. Selanjutnya, data dianalisis melalui serangkaian uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja, sedangkan variabel dependen adalah fokus kerja pegawai. Setiap variabel didefinisikan secara konseptual dan operasional untuk memastikan akurasi pengukuran dalam proses analisis statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	60%
	Perempuan	24	40%
Usia	<30 Tahun	27	46%
	>31 Tahun	32	54%
Status Bekerja	Karyawan tetap	49	83%
	Karyawan Honorer	10	17%
Lama Bekerja	<5 Tahun	14	24%
	>6 Tahun	45	76%

#### 2. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.592	13.560		-1.445	.154
	Budaya Organisasi	1.092	.172	.672	6.334	.000
	Disiplin Kerja	.201	.152	.139	1.325	.191
	Semangat Kerja	.234	.191	.128	1.227	.225

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

- a. Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $6,334 > 1,673$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja

- karyawan (Y).
- Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,191 > 0,05 dan nilai thitung 1,325 > 1,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).
  - Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y adalah sebesar 0,225 > 0,05 dan nilai thitung 1,227 < 1,673, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh semangat kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.254	3	189.418	13.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	778.152	55	14.148		
	Total	1346.407	58			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), semangat kerja, disiplin kerja, budaya organisasi						

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F<sub>hitung</sub> 13.388 > 2,773F<sub>tabel</sub>, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima yang berarti terdapat adanya pengaruh X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y.

## Pembahasan Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (60%) dan berusia lebih dari 31 tahun (54%). Selain itu, sebagian besar responden berstatus sebagai karyawan tetap (83%) dan telah bekerja lebih dari 6 tahun (76%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang, yang seharusnya berdampak pada pemahaman dan keterlibatan mereka terhadap budaya organisasi dan kinerja

kerja. Tingginya proporsi karyawan tetap juga dapat merefleksikan stabilitas tenaga kerja di perusahaan atau instansi yang diteliti.

## Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung 6,334 > t-tabel 1,673. Hasil ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karena memberikan arah, nilai, dan motivasi bersama bagi seluruh karyawan. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi, dan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun secara logis disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,191 > 0,05 dan t-hitung 1,325 < t-tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja. Bisa jadi karena disiplin sudah menjadi standar minimum yang diharapkan, sehingga tidak menjadi faktor pembeda dalam penilaian kinerja.

## Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Serupa dengan disiplin kerja, semangat kerja (X<sub>3</sub>) juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,225 > 0,05 dan t-hitung 1,227 < t-tabel. Hal ini menandakan bahwa meskipun semangat kerja penting, mungkin terdapat faktor-faktor lain yang lebih menentukan kinerja karyawan, atau

semangat kerja belum terinternalisasi secara merata di antara responden. Alternatif lainnya adalah semangat kerja sulit diukur secara objektif dan mungkin tidak tercermin langsung dalam hasil kerja.

### **Pengaruh Simultan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja**

Meskipun secara parsial hanya budaya organisasi yang berpengaruh signifikan, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F\text{-hitung } 13,388 > F\text{-tabel } 2,773$ . Ini mengindikasikan bahwa dalam sistem kerja yang kompleks, kombinasi berbagai faktor secara bersama-sama dapat memengaruhi hasil kerja. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang holistik dan sinergis tetap dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,191 > 0,05$ . Namun, disiplin kerja tetap menjadi bagian penting ketika dianalisis secara simultan bersama variabel lainnya.
3. Semangat kerja juga tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,225 > 0,05$ . Meskipun demikian, semangat kerja turut mendukung kinerja ketika

dikombinasikan dengan variabel lain dalam model simultan.

4. Secara simultan, variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  berdasarkan hasil uji F. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, ketika dipertimbangkan secara bersama-sama, memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang.

### **Saran**

1. Hasil dari budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan di PT.Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang, dengan nilai Signifikansi  $0,225 > 0,05$ . Namun terdapat secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kota Palembang..

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, Ananda (Oktober 2019). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja : Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ? *Organizational Culture, Work Discipline, And Work Spirit: Does It Affect Employee Performance Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I Jurnal Manajemen dan Perbankan* Vol. 6 No. 3
- Bilqisa, Putra (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Dosen Sarjana Program Manajemen, Universitas Ma Chung *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* Vol.3, No.2

- Fabriani (September 2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung Universitas Islam Kadiri *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)* Vol.1, No.3
- Harahap, Pemilu Rasmi dan Arrafiqur Rahman. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas). *Jurnal Cano Ekonomos* Vol. 10 No. 1.
- Isman, Sudarsih (2023), Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dira Shopping Centre Balung Jember Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Jln. Kalimantan no. 37, Jember 68131, Indonesia *Journal of Business Studies* Volume 2 Issue.
- Lestari, Hermanto dan Hermanto (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Semangat Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo
- Marpung, Darmawan (2022), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam *Journal Of Applied Managerial Accounting* Vol. {6}, No. {1}, {21-32}
- Nasir, Munawir dkk. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AkMen* ISSN: 2621-4377 Vol. 18 No. 1.
- Nasir, Taufan, Fadhil, dan Syahnur (April 2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Volume 18 Nomor 1*
- Syamsudin, Gentari, dan Suhartini (Juni 2019) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya, *Jurnal Sains Manajemen* Volume 5, Nomor 1
- Widyani, Suartina (Februari 2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 (No. 1): Hal 319-334
- Zaena, Wikansari (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional Universitas Nasional Pasim, Politeknik APP Jakarta *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 3(6): 4044-4054