

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG KOTA BENGKULU

Subandrio⁽¹⁾, Dyna Avila⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Subandrio@umb.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work culture and work spirit on employee performance at PT Artaboga Cemerlang, Bengkulu City. This study uses quantitative methods and data collection by means of observation, interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of PT Artaboga Cemerlang Bengkulu City, amounting to 60 people and sampling using the saturated sampling method. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form $Y = 6.839 + 0.561 (X1) + 0.331 (X2)$. This equation can be explained by the influence of each independent variable, namely work culture (X1) and work spirit (X2) on employee performance (Y). And the coefficient of determination is $R^2 = 0.624$ or 62.4%. Through hypothesis testing together (simultaneously) and individually (partial). In this study using the t test and f test. Work Culture (X1) and work spirit (X2) = 0.000, which means the F_{sig} value < 0.05 indicates that together these variables have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Spirit, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan etos kerja dan tanggung jawab moral dilakukan guna meningkatkan produktivitas serta kinerja, dengan mengembangkan nilai-nilai dasar suatu organisasi, budaya melakukan sejumlah fungsi, antara lain menetapkan tapal batas, artinya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan oleh para karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Budaya kerja bagi suatu organisasi menjadi dasar bagi kepuasan karyawan yang akan berimplikasi pada motivasi kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada tanggal 17 November 2021 dengan pimpinan PT. Arta Boga Cemerlang, Bapak Lut mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih rendah, dikarenakan berbagai faktor, seperti angka ketidakhadiran yang tinggi, sikap menunda pekerjaan dan masih kurangnya semangat kerja yang terjadi diantara para karyawan. Dalam hal ini waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas menjadi berkurang, sehingga kinerja yang dicapai tidak maksimal dan kurang optimal.

Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan mengimplementasikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: inisiatif individual, toleransi, risiko dan dukungan

manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menurut (Simamora, 2016) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Shadily (2018), mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Kumorotomo (1916) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerjanya yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut (Sutrisno, 2016) ada beberapa indikator kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
2. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
3. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
4. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Ndraha (2003) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Gering & Triguno (2011), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan menurut Nawawi (2015), menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Selain itu, Menurut Moeljono (2015) mengemukakan bahwa : “Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.” Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Menurut (Gibson et al., 2021) ada beberapa indikator budaya kerja, adalah:

1. Sikap terhadap pekerjaan, kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

3. Disiplin kerja. Dapat di defenisikan, sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2014) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Soedarso, 2015) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja”.

Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja. Menurut Nitisemito (2006), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Menurut (Bintoro, 2017) dengan mengetahui turunnya semangat dan kegairahan kerja maka dapat diambil tindakan-tindakan pencegahan masalahsendini mungkin antar lain:

1. Tingkat absensi yang tinggi. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.
2. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bilamana semangat dan kegairahan kerja turun sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja perusahaan. Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah dan lain-lain.
3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan ketidaknakan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.
4. Tuntutan yang sering kali terjadi. Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
5. Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dan kegelisahan para karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu yang beralamatkan di Jalan Citandui, Kandang Mas, Kp Melayu, Kota Bengkulu. Waktu penelitian ini direncanakan dimulai pada bulan Januari 2022 sampai dengan selesai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiono, 2016) “*nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Tahap uji instrumen akan digunakan untuk menganalisis validasi dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Data yang terkumpul selanjutnya diuji menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL

Hasil regresi linier berganda.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,839	2,420		2,826	,006
VAR X1	,561	,163	,462	3,443	,001
VAR X2	,331	,120	,371	2,763	,008

Sumber: Output 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut: $Y = 6,839 + 0,561X_1 + 0,331X_2 - e$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Jika Variabel Budaya Kerja (X_1) , Semangat Kerja (X_2) = 0 atau konstanta maka besar variabel (Y) Kinerja Karyawan sebesar 6,839.
2. Koefisien regresi Budaya Kerja(X_1) sebesar 0,561 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu kesatuan nilai variabel Budaya Kerja dapat meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,561, dengan asumsi jika variabel Semangat Kerja (X_2) tetap atau 0.
3. Koefisien regresi semangat kerja (X_2) sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel budaya kerja dapat meningkatkan nilai variabel kepuasan pelanggan sebesar 0,331, dengan asumsi jika variabel semangat kerja (X_1) = 0.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,624	,610	2,819

Sumber: output SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi R Square menunjukkan nilai sebesar 0,624 menunjukkan pengaruh dari variabel (X) terhadap variabel (Y) sebesar 0,624 atau 62,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,839	2,420		2,826	,006
Total X1	561	163	462	3,443	,001
Total X2	331	120	371	2,763	,008

Sumber: Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji statistik tabel 3 diatas dapat diartikan bahwa :

1. Hipotesis pertama ada;ah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya kerja (X_1), dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan terhadap budaya kerja. Hal ini berarti hipotesis terbukti atau diterima.
2. Hipotesis kedua adalah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel semangat kerja (X_2), menunjukkan t hitung sebesar 2,763 dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis terbukti atau diterima.

Tabel 4
Hasil uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regresion	750,755	2	375,37	47,235	,000 ^b
Residual	452,978	57	8		
Total	1203,733	59	7,947		

a. Dependen Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constan), budaya kerja, semangat kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan Fhitung lebih besar Ftabel $47,235 > 3,06$ dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel budaya kerja, semangat kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis terbukti, yaitu variabel budaya kerja dan semangat kerja secara bersama-sama atau smultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 60 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh budaya kerja (X_1), semangat kerja (X_2) berpengaruh Kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

Adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat dari (Luthans, 2012) mendefenisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Kemudian lebih lanjut juga (Andriani, C., Onsardi, 2020) menjelaskan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Budaya Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. Hal ini sejalan dengan hasil riset (Gering & Triguno, 2011).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Semangat Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan yang dikemukakan oleh (Tupadela, J.) (Sulastri & Onsardi, 2020) bahwa Semangat Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu, hal ini berarti semakin baik tingkat Budaya Kerja (X_1) maka akan dapat meningkatkan terbentuknya Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu, hal ini berarti semakin baik tingkat Semangat Kerja (X_2) maka akan dapat meningkatkan terbentuknya Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu, hal ini berarti semakin baik tingkat Budaya Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) maka akan dapat meningkatkan terbentuknya Kinerja (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dimes, Y., Pangkey, M. S., & Plangiten, N. (2018). Kinerja Komisi Pemilihan Umum Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(63).
- Gering, S., & Triguno. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara-Ri.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). Organizations Behavior, Structure, Processes (Fourteenth Edition). In *Mcgraw-Hill*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kumorotomo, W. (1996). Meningkatkan Kinerja Bumn: Antisipasi Terhadap Kompetisi Dan Kebijakan Deregulasi. *Jkap*, 1.
- Luthans, F. (2012). Organizational Behaviour An Evidence-Based Approach. In *Mcgraw-Hill/Irwin*.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Refika Aditama.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Elex Media Komputindo.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Soedarso, S. W. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media.
- Sugiono. (2016). Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*, 1(2).