

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima

Jalaludin Aslam dan Ita Purnama

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Korespondensi Penulis: jalaludinaslam.stiebima19@gmail.com

Korespondensi Penulis: ita123purnama@gmail.com

Abstract; *This research was conducted at PT. Federal International Finance Group Bima Branch. With the aim to determine the influence of organizational culture on employee morale at PT. Federal International Finance Group Bima Branch. The population in this study are all employees at PT. Federal International Finance Group Bima Branch as many as 76 employees while the sample in this study were 46 employees. Analysis of the data used is the validity test, reliability test, simple linear regression test, correlation coefficient test, test the coefficient of determination, and partial t test. The results of this study are that the organizational culture variable has a significant effect on employee morale at PT. Federal International Finance Group Bima Branch.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Spirit*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal international finance group cabang bima. Dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima sebanyak 76 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji parsial t. Hasil penelitian ini bahwa variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia aset yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena merekalah yang menentukan dan mendukung jalannya suatu perusahaan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memperoleh keberhasilan dengan memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja, dari kinerja yang baiklah perusahaan memperoleh jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Hasil kerja karyawan dipandang sebagai kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Salah satu yang paling diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah semangat kerja karyawan. Menurut pendapat dari Nitisemito (2018) adalah melakukan pekerjaan dengan cara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan nantinya akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro,2018). Semangat kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat kerja karyawan dapat tercipta dengan menciptakan Budaya Organisasi yang baik pada organisasi atau perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya (Dunan et al., 2020). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Fred Luthans, 2015). Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Tubagus Achmad Darajat,2015).

PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima adalah Perusahaan dibawah naungan *fifgroup* yang berfokus pada layanan *finance* khususnya pembiayaan konvensional serta syariah, leasing kendaraan bermotor dan kredit kendaraan bermotor. Produk lain yang dapat dilakukan dengan PT. *Federal International Finance Group* adalah pinjaman uang tunai dengan pengadaian atau gadai Bpkb (bukti pemilik kendaraan bermotor) dan kredit motor honda. Setelah melakukan observasi penulis menemukan adanya permasalahan Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima, seperti masih adanya karyawan yang belum menjalankan norma atau aturan yang ditetapkan, kurangnya kerjasama tim dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaan, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, serta masih adanya karyawan tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan. Dari permasalahan tersebut sehingga mendorong penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima”.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Baba, 2014). Menurut pendapat Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015) budaya organisasi adalah system yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Kemudian menurut pendapat (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, dan pola prilaku orang dalam organisasi.

Indikator variabel budaya organisasi menurut Arifudin (2020), mempunyai empat indikator diantaranya, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal detail.
- c. Orientasi tim. Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.
- d. Keagresifan. Sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.

Semangat Kerja

Menurut pendapat dari Alfred (2018) menyatakan bahwa semangat kerja diartikan sebagai kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat lebih baik menyelesaikan kegiatan. Semangat kerja merupakan sebuah keinginan ataupun kesungguhan dalam diri sendiri maupun dalam berkelompok terhadap sebuah tugas yang sangat berpengaruh dalam kerjaan baik itu secara person maupun secara kelompok atau organisasi (Arianto, 2015). Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat karyawan, kegembiraan untuk kerja yang menunjukkan situasi dan suasana hati karyawan (Iriani dkk, 2019). Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Terhadap beberapa indikasi yang secara umum menunjukkan adanya penurunan semangat kerja. Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013) indikator untuk mengukur semangat kerja adalah:

a. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

b. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang turun

Keluar masuk karyawan yang menurun merupakan hal yang positif karena karyawan merasa senang saat mereka bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Robert Kreitner (2014) Budaya organisasi mempengaruhi struktur organisasi, kebijakan, serta prosedur kerja dan akhirnya akan mempengaruhi sikap kerja, semangat kerja dan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Sumber daya manusia organisasi yang produktif merupakan aspek penting dalam setiap perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Tuntutan pelayanan yang lebih baik pada organisasi menjadi salah satu pendorong perlunya upaya untuk mempersiapkan elemen penting organisasi sebagai penggerak setiap roda kegiatan yakni sumber daya manusia lebih siap dan lebih semangat lagi dalam kerjanya. Setiap organisasi baik dalam berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi agar dapat memberikan prestasi dalam bentuk semangat kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah diciptakan. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah (Chandra, 2013).

Menurut Hasibuan (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan hendaknya pembinaan semangat kerja karyawan perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Dengan kata lain, budaya organisasi menjadi pengaruh perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup, dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja atau instansinya. Hal ini perlu untuk menilai apakah kegiatan telah sesuai seperti yang diharapkan atau untuk menilai apakah semangat kerja meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antar variabel atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Anggara, Sahya, 2015).

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert. Setiap item menggunakan:

No.	Keterangan	Skor
1.	SS : SANGAT SETUJU	5
2.	S : SETUJU	4
3.	N : NETRAL	3
4.	TS : TIDAK SETUJU	2
5.	STS : SANGAT TIDAK SETUJU	1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2013) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian nya merupakan penelitian populasi. Maka jika di lihat dari pendapat ahli diatas populasi yang digunakan adalah karyawan yang telah bekerja pada PT. *Federal International Finance Groub* Cabang Bima yaitu sebanyak 76 orang karyawan yang terdiri dari 46 orang karyawan tetap dan 30 orang karyawan tidak tetap.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang telah ditentukan peneliti. Menurut Sugiyono (2017)” Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 karyawan dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima.

Lokasi Penelitian

Menurut Wiratna Sujarweni (2014) Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. *Federal International Finance Groub* Cabang Bima. Jl. Kamboja No.12, Pane, Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. 84111.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu (Silalahi, Ulber, 2013). Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menyusun dan mengumpulkan data-data yang diperlukan adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2015) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Angket/ kuisisioner

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa: Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

3. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan (*Library Research*) Penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi untuk dijadikan sebagai landasan teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literatur-literatur berupa buku, jurnal, makalah, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat simpulan yang bisa diceritakan pada orang lain (Zakariah, dkk, 2020).

1. Uji validitas

Menurut Rusiadi, et al, (2016) Validasi adalah sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Untuk menguji validasi butir-butir instrumen lebih lanjut maka setelah dikonsultasikan dengan ahli selanjutnya diujicobakan dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika rxy lebih besar dari r-tabel dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas berkenaan dengan derajat kesistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal. Jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *cronbach Alpha*, suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0,600.

3. Regresi linear sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable dependen dengan variabel independent (Sugiyono, 2017). Bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis statistika yang bersifat parametrik dimana data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran sekurang-kurangnya interval dan berdistribusi normal.

Persamaan umum regresi linier sederhana menurut sugiyono (2018) adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Subjek dalam variable dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y, ketika harga X = 0 (harga konstan).

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independent yang punya nilai tertentu.

4. Koefisien Korelasi.

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: “korelasi product moment digunakan untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis pengaruh dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama”. Koefisien korelasi (r) adalah indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan, meliputi kekurangan hubungan dan bentuk/arrah hubungan. Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut dengan korelasi Pearson.

Tabel 2. Interval koefisien korelasi

Intrval koefisien	Tingkat hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

5. Koefisien determinasi

Menurut Ghazali (2014) koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besar koefisien determinasi (R^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besar koefisien determinasi (R^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

6. Uji t (parsial)

Menurut Ghazali (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh independen secara individual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha=5\%$

H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha=5\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Budaya Organisasi (X)	1	0,386	0,300	Valid
	2	0,371	0,300	Valid
	3	0,679	0,300	Valid
	4	0,472	0,300	Valid
	5	0,696	0,300	Valid
	6	0,533	0,300	Valid
	7	0,603	0,300	Valid
	8	0,472	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	1	0,585	0,300	Valid
	2	0,586	0,300	Valid
	3	0,654	0,300	Valid
	4	0,686	0,300	Valid
	5	0,638	0,300	Valid
	6	0,650	0,300	Valid

Dari tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dapat dikatakan seluruh item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu $> 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
No	Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar Reliable
1	BUDAYA ORGANISASI (X)	.637	8	.600
2	SEMANGAT KERJA (Y)	.693	6	.600

Pada tabel 4 di atas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Semangat Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sudah mencapai atau melebihi dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan *reliable* atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.813	3.317		4.466	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.300	.110	.381	2.733	.009

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,813 + 0,300X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 14,831 yang menyatakan bahwa, jika tidak ada budaya organisasi atau X konstan, maka semangat kerja adalah 14,831.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,300 yang menyatakan bahwa, setiap perubahan variabel Budaya Organisasi (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,300 satuan dengan asumsi yang lain adalah tetap.

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.126	2.847

a. Predictors: (Constant), BUDA YA ORGANISASI

Dari hasil data pada tabel 7 diatas dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,381. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi variabel X terhadap Semangat Kerja variabel Y berada pada titik **rendah**. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap rendahnya hubungan variabel dapat digunakan pedoman seperti pada tabel 2 diatas.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.126	2.847

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,145 yang berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja sebesar 14,5% sisanya 85,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, insentif, lingkungan kerja dan lainnya.

6. Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	s					
	(Constant)	14.813	3.317		4.466	.000		
1	BUDAYA ORGANISASI	.300	.110	.381	2.733	.009	1.000	1.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Berdasarkan tabel 10 diatas maka dapat dijelaskan hasil statistik uji t dalam variable Budaya Organisasi diperoleh nilai t hitung 2,733 dengan nilai t tabel sebesar 2,015 ($2,733 > 2,015$) dengan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari nilai 0,05 ($0,009 < 0,05$), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima” **diterima**. Ini sejalan dengan penelitian Sudirman Manik dan Megawati (2019) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan Terdapat Pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas penulis mempunyai saran, Bagi organisasi atau perusahaan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima agar lebih memperhatikan budaya organisasi yang belum dilaksanakan dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya, pada penelitian ini membahas pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Bima, sehingga penelitian ini hanya berlaku pada instansi yang menjadi lokasi penelitian. Maka saran dari peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah memperluas variable-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin , A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Subbag TU Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian Kantor Setda Kabupaten Karanganyar . *Jurnal Solidaritas FISIP UNISRI* , 1-15.
- Anwar, Sahabuddin, R., Rahman, F. A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Komunikasi Pimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kepercayaan Karyawan pada Telkom Divisi Regional. *YUME : Journal of Management*, 25-38.
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 73–87.
- Baba, A. (2014). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. semen bosowa maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Darmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), pp-43.
- Darojat, T. A. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan budaya kerja kuat. *PT Refika Aditama, Bandung*.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (PERSERO). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119–128.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3841-3848.
- Kirana, E. E., Supeni, R. E., & Setianingsih, W. E. (n.d.). Pengaruh Kualitas KePengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang. *repository.unmuhjember.ac.id*.
- Manik, S., & Megawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara* , 118-124.
- Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bnn Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 69–82.

- Sarumaha , W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 28- 36.
- Sellianna Kristini Simanjuntak, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E- Commerce*, 2(1), 92–111. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.644>
- Simanjuntak, S. K., & Sari, S.E, M.M, E. P. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 92-111.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- V, Wiratna. Ssujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi.
- Widayati, S., Iriani, N. I., & Nugroho, A. P. (2020). *Pengaruh Kehadiran, Pengawasan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu*. FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI.
- Yapentra, A., & Novita, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru MTs. Darul Muqomah Pekanbaru . *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* , 64-78.