

Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ridwan

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Syahidatul Fatimah Ridwan

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Mursalim

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstract

This study aims to examine the effect of work culture, work stress and work spirit on employee performance at PT Semen Tonasa (Pangkep). This type of research used is quantitative research. This study uses an associative approach. The population in this study were all 102 employees of PT Semen Tonasa (Persero) in the personnel section of the Tonasa IV Unit. While the number of samples was determined using the Slovin approach, so that the sample obtained was 50 people. The analysis model used is a multiple linear regression model. This study found that work culture has a significant positive effect on employee performance at PT Semen Tonasa (Pangkep); work stress has no significant effect on employee performance at PT Semen Tonasa (Pangkep) and work enthusiasm has a significant positive effect on employee performance at PT Semen Tonasa (Pangkep).

Keywords: Work Culture, Work Stress, Work Spirit, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya kerja, stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi. Seluruh karyawan PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV menjadi populasi penelitian ini berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan pendekatan Slovin, diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep); stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep) dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep).

Kata Kunci: Budaya Kerja, Stres Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dipertahankan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang mendukung organisasi untuk maju atau menghadapi kemunduran. Peningkatan sumber daya manusia yang terstruktur dan berbasis kebutuhan serta berkesinambungan merupakan kepentingan utama organisasi untuk menciptakan suatu bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dimana kegiatan ini berfungsi sebagai instrumen peningkatan sumber daya manusia yaitu. beberapa fungsi organisasi (Andriani et al., 2022) Tujuannya adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Setiap organisasi yang ada, termasuk organisasi pemerintahan, mutlak menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal, setiap karyawan harus bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan. Keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi keuangan, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi setiap karyawan harus meningkatkan kinerjanya, yang secara otomatis mempengaruhi kinerja organisasi (Azizi *et al.*, 2021).

Kinerja organisasi merupakan respon atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya (Camps *et al.*, 2016). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara menjadi teladan sebagai pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja.

Aktivitas pegawai adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai selama melakukan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan (Kimberly *et al.*, 2019). Jika hasilnya meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan lebih terbuka dari sebelumnya, tetapi kelemahan hasil dapat menyebabkan kegagalan bagi perusahaan dan perusahaan tidak akan dapat mempertahankan usahanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dan faktor ini sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, karena dengan menciptakan budaya kerja yang baik dan berkolaborasi dengan rekan kerja, maka dapat mencapai hasil yang meningkatkan kinerja. Mengenai pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini harus diperhatikan di PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep yang bergerak di bidang produksi semen, dimana salah satu upaya perusahaan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya kerja biasanya merupakan penjelasan filosofis yang dapat berperan sebagai persyaratan wajib bagi karyawan karena dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan (Jakaria *et al.*, 2022). Dengan menstandarkan budaya kerja sebagai acuan aturan atau ketentuan yang berlaku, maka secara tidak langsung manajer dan karyawan harus membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan (Irmayanti *et al.*, 2020). Proses inkorporasi pada akhirnya menghasilkan manajer dan karyawan berkualitas dengan integritas tinggi. Hasil penelitian terkait pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Silvia *et al.*, 2019) dan (Siregar *et al.*, 2020) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda oleh (Borman, 2021) dan (Tambani *et al.*, 2022), menemukan bahwa budaya kerja tidak signifikan berpengaruh kinerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan mengatasi stres kerja. Stres adalah keadaan di mana seseorang berada di bawah ketegangan karena keadaan yang mempengaruhi mereka (Suryani & Yoga, 2019). Kondisi tersebut dapat disebabkan dari dalam diri orang tersebut maupun dari luar orang tersebut. Stres dapat memberikan efek negatif pada kondisi psikologis dan biologis karyawan. (Judge & Robbins, 2017) mengemukakan bahwa stres adalah keadaan dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, kendala atau tuntutan sesuai dengan harapan tentang apa yang ingin mereka capai dalam keadaan penting dan tidak pasti.

Stres kerja merupakan respon fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu dan mengancam (Hidayati & Harsono, 2021). Setiap aspek pekerjaan dapat menjadi sumber stres. Tenaga kerja menentukan sejauh mana situasi masing-masing stres atau tidak. Stres yang dirasakan juga mempengaruhi organisasi atau perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Namun, alasannya tidak hanya ditemukan di perusahaan, masalah rumah tangga yang mengarah ke tempat kerja dan masalah pekerjaan yang mengarah ke rumah juga dapat menyebabkan stres kerja. Konsekuensinya adalah efek negatif pada perusahaan dan individu. Oleh karena itu, kerjasama antar pihak sangat diperlukan untuk mengatasi masalah yang mendesak tersebut.

Munculnya stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun (Fauzi *et al.*, 2022). Adanya karakteristik tertentu dapat mempengaruhi toleransi stres seorang karyawan. Hasil penelitian (Steven & Prasetyo, 2020; Handayani & Daulay, 2021) menemukan bahwa stress kerja negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja dan peningkatan ketidakhadiran kerja. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Ahmad *et al.* (2019); Lestari *et al.* (2020) menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seiring dengan stres kerja, semangat kerja merupakan salah satu isu terpenting bagi perusahaan, terutama jika menyangkut kinerja karyawan. Semangat pada hakekatnya adalah perwujudan dari moralitas yang tinggi, bahkan ada yang mengakui atau hanya menerjemahkan secara samar bahwa semangat yang tinggi merupakan moralitas (Handayani & Yuhanda, 2020). Ketika semangat kerja tinggi, kinerja meningkat karena karyawan lebih aktif, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dan sebaliknya ketika moral turun, kinerja juga turun. Dengan kata lain, moral mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sofian (2019); Sumardin & diana Nabella (2020), menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, Harahap (2021); Lestari & Liana, (2023), menemukan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian memilih PT Semen Tonasa (Pangkep), berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada bagian kepegawaian dimana masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja seperti jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 09.00 wita dan pulang sebelum jam 17.00 wita hal ini menunjukkan penerapan budaya kerja belum optimal, disamping itu pegawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep) bagian kepegawaian sering mengalami stress kerja karena berhadapan dengan segala karakter dan sikap dari setiap pegawai, kemudian kurangnya semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya petugas yang bersikap pasif terhadap pekerjaan, kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan, dan melaksanakan tugas-tugas setelah ada perintah menunjukkan sikap pegawai yang tidak memegang teguh Amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Tindakan-tindakan seperti tersebut dapat berakibat pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya kerja, stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Semen Tonasa (Pangkep). Berdasarkan uraian latar belakang dan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas dan mencapai etika. (Silitonga *et al.*, 2017). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.2 Budaya Kerja

Diyakini bahwa budaya kerja yang kuat merupakan pilar pertumbuhan kinerja. Dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting, karena budaya kerja merupakan inti dari filosofi kesuksesan yaitu melalui penciptaan nilai-nilai yang membawa pedoman dan perilaku umum kepada seluruh komponen organisasi, mulai dari atasan hingga level Organisasi paling junior (Kasmawati, 2017). Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang melingkupi cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sebagai sistem sosial eksternal. Hal ini tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, setiap organisasi harus memiliki identitas budaya tertentu di dalam organisasi tersebut.

2.3 Stres Kerja

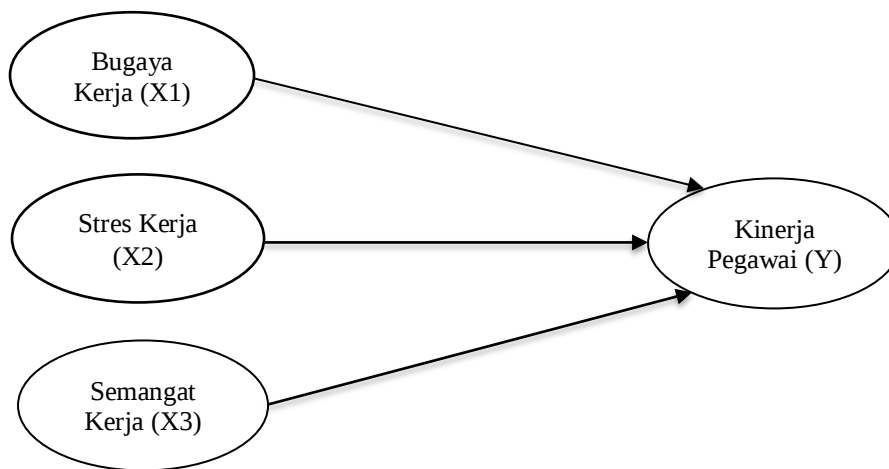
Stres kerja adalah keadaan ketegangan fisik dan mental yang menciptakan ketidakseimbangan dan sangat merusak kemampuan karyawan untuk bekerja. Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang mungkin dialami oleh seorang karyawan dan dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020).

2.4 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan seseorang, keikhlasan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal, kemauan dan kegembiraan yang mendalam atas pekerjaan yang dilakukan (Winarno, 2019). Lebih mudah bagi seorang manajer untuk memotivasi bawahannya ketika dia mengetahui bagaimana orang berperilaku, mengapa mereka ingin bekerja dan kepuasan apa yang mereka nikmati. Semangat kerja inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya (Wahyudi et al., 2020).

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Bagan kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun rumusan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₃: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi. Seluruh karyawan PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV menjadi populasi penelitian ini berjumlah 102 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan pendekatan Slovin, diperoleh sampel sebanyak 50 orang. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Selanjutnya, informasi mengenai indikator budaya kerja: 1) Inovasi serta keberanian untuk mengambil risiko, 2) Memperhatikan setiap detail, 3) Berorientasi pada hasil, 4) Berorientasi pada manusia, 5) Berorientasi pada kelompok. (Sumber : Sutrisno (2019)); Kemudian indikator Stres Kerja merujuk pada Judge & Robbins (2017) yaitu 1) Tuntutan tugas; 2) Tuntutan peran; 3) Tuntutan antar pribadi; 4) Struktur organisasi; 5) Gaya pemimpin organisasi; Kemudian indikator dalam pengukuran semangat kerja merujuk pada (Sumardin & diana Nabella, 2020) yaitu : 1) Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja;

2) Kesungguhan; 3) Kesenangan dan 4) Kepuasan; kemudian indikator kinerja merujuk pada Suryadi & Efendi (2019) sebagai berikut: 1) Hasil Kerja; 2) Kejujuran; 3) Kedisiplinan; 4) Kreativitas; 5) Kerjasama; 6) Kepemimpinan; 7) Kepribadian; 8) Prakarsa; 9) Kecakapan dan 10) Tanggungjawab. Keseluruhan kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, yang selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data dan uji multikolineritas dan uji analisis regresi linier berganda.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh informasi mengenai hasil uji normalitas data, nilai koefisien determinasi, hasil uji parsial dan hasil uji simultan.

4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah proses pengumpulan, penyajian dan peringkasan yang berfungsi memberikan gambaran data yang diteliti secara memadai. Gambaran atau deskripsi suatu data dapat dilihat dari nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

Tabel 4
Hasil Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1_Budaya kerja	50	25.00	44.00	33.9400	4.68349
X2_Stres Kerja	50	22.00	46.00	34.0400	6.54953
X3_Semangat kerja	50	22.00	46.00	34.6400	5.97191
Y_Kinerja Pegawai	50	30.00	46.00	38.4600	3.69340
<i>Valid N (listwise)</i>	50				

Sumber: Data primer (diolah,2023)

Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 4 dapat dilihat jumlah data yang diobservasi (*N*) sebanyak 50l dapat diperoleh data untuk nilai minimum dalam variabel budaya kerja sebesar 25 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV dan nilai maksimum sebesar 44 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai budaya kerja pada penelitian ini berkisar antara 25 sampai 44 dengan rata-rata (*mean*) 33,94 pada standar devisiasi sebesar 4,68349. Selanjutnya, nilai minimum dalam variabel stres kerja sebesar 22 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV dan nilai maksimum sebesar 46 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai stres kerja pada penelitian ini berkisar antara 22 sampai 46 dengan rata-rata (*mean*) 34,04 pada standar devisiasi sebesar 6.54953.

Nilai minimum dalam variabel i semangat kerja sebesar 22 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV dan nilai maksimum sebesar 46 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai semangat kerja pada penelitian ini berkisar antara 22 sampai 46 dengan rata-rata (*mean*) 34,64 pada standar devisiasi sebesar 5.97191. Untuk nilai minimum dalam variabel

kinerja pegawai sebesar 30 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV dan nilai maksimum sebesar 46 pada PT Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai kinerja pegawai pada penelitian ini berkisar antara 30 sampai 46 dengan rata-rata (*mean*) 38,64 pada standar deviasi sebesar 3.69340.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk variabel budaya organisasi, stres kerja, semangat kerja dan kinerja kerja disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	r hitung	Cronbachs Alpha hitung	Hasil
Budaya organisasi (X1)	X1.1	0.390	0,884	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.762		Valid dan Reliabel
	X1.3	0.778		Valid dan Reliabel
	X1.4	0.752		Valid dan Reliabel
	X1.5	0.464		Valid dan Reliabel
	X1.6	0.409		Valid dan Reliabel
	X1.7	0.391		Valid dan Reliabel
	X1.8	0.652		Valid dan Reliabel
	X1.9	0.776		Valid dan Reliabel
	X1.10	0.457		Valid dan Reliabel
Stres kerja (X2)	X2.1	0.611	0,897	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.754		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.651		Valid dan Reliabel
	X2.4	0.769		Valid dan Reliabel
	X2.5	0.754		Valid dan Reliabel
	X2.6	0.670		Valid dan Reliabel
	X2.7	0.870		Valid dan Reliabel
	X2.8	0.801		Valid dan Reliabel
	X2.9	0.662		Valid dan Reliabel
	X2.10	0.753		Valid dan Reliabel
Semangat Kerja (X3)	X3.1	0.613	0,867	Valid dan Reliabel
	X3.2	0.756		Valid dan Reliabel
	X3.3	0.644		Valid dan Reliabel
	X3.4	0.757		Valid dan Reliabel
	X3.5	0.768		Valid dan Reliabel
	X3.6	0.655		Valid dan Reliabel
	X3.7	0.871		Valid dan Reliabel
	X3.8	0.803		Valid dan Reliabel
	X3.9	0.663		Valid dan Reliabel
	X3.10	0.754		Valid dan Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	Y1.1	0.669	0,745	Valid dan Reliabel
	Y1.2	0.460		Valid dan Reliabel
	Y1.3	0.608		Valid dan Reliabel
	Y1.4	0.618		Valid dan Reliabel
	Y1.5	0.423		Valid dan Reliabel
	Y1.6	0.632		Valid dan Reliabel
	Y1.7	0.617		Valid dan Reliabel
	Y1.8	0.422		Valid dan Reliabel
	Y1.9	0.427		Valid dan Reliabel
	Y1.10	0.406		Valid dan Reliabel

Terlihat pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa keseluruhan dari indikator variabel dalam pebelitian ini terkategori valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabel ($Cronbach's\ alpha > 0.60$) sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4.3 Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan terlepas dari apakah variabel dependen, variabel independen atau kedua model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik mengasumsikan bahwa distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87717106
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.080
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer (diolah,2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *test statistic* yang diperoleh yaitu 0,103 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* di peroleh yaitu sebesar 0,200 sehingga data tersebut berdistribusi normal, dengan demikian pengujian asumsi untuk normalitas data terpenuhi.

4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan pada analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas. Ini mengukur hubungan asosiasi (kedekatan) atau efek antara variabel independen tersebut dengan besarnya koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol antara variabel independen.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya kerja (X1)	.755	1.324
	Stres Kerja (X2)	.736	1.359
	Semangat kerja (X3)	.860	1.163

Sumber: Data primer (diolah,2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas lebih dari 0,10. Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Sementara nilai VIF ketiga variabel bebas juga menunjukkan dengan nilai lebih kecil dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel di atas menjelaskan bahwa variasi variabel budaya kerja, stress kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,30% sedangkan sisanya sebesar % dijelaskan variasi variabel lain diluar model.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.688 ^a	.451	.437	1.944

Sumber: Data primer (diolah,2023)

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan informasi (Tabel 5) ditemukan nilai F hitung adalah 7,984 Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel budaya kerja, stress kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Tabel 5
Uji Simultan (UJI F)
ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	28.215	3	7.727	7.984	.000 ^b
	<i>Residual</i>	45.625	46	.983		
	<i>Total</i>	72.810	49			

Sumber: Data primer (diolah,2023)

4.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel bebasnya terdiri dari dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini dikarenakan variabel bebas memiliki lebih dari dua variabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini regresi disebut sebagai regresi berganda. Dengan menggunakan versi perangkat lunak SPSS, tabel berikut menyajikan model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel budaya kerja, stress kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai.

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.528	2.813		.614	.475
	Budaya kerja (X1)	.208	.084	.337	2.562	.013
	Stres Kerja (X2)	.263	.168	.215	1.803	.078
	Semangat kerja (X3)	.419	.197	.235	2.451	.019

Sumber: Data primer (diolah,2023)

Berdasarkan informasi pada Tabel 5, dapat diketahui informasi bahwa secara parsial variabel budaya kerja dan semangat kerja berdampak signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan untuk variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

4.8 Pembahasan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Artinya Hipotesis satu diterima. Budaya kerja yang kuat dapat memaksa orang untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya kerja adalah sikap, tingkah laku dan pandangan individu-individu penyusun organisasi dalam bekerja. Kesadaran akan pelaksanaan tugas kerja dilandasi oleh nilai-nilai sejati para anggota organisasi dan menjadi sifat dan kebiasaan para anggota organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari dan mencapai prestasi kerja yang terbaik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (*Silvia et al.*, 2019) dan (*Siregar et al.*, 2020) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditemukan oleh Borman (2021); Tambani *et al.*, (2022), menemukan bahwa budaya kerja tidak signifikan berpengaruh kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai PT, Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Artinya Hipotesis dua ditolak. Artinya, setinggi apapun stress kerja karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Stres kerja adalah keadaan stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi kondisi kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan Ahmad *et al.* (2019; Lestari *et al.* (2020), menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian (Steven & Prasetio, 2020) dan (Handayani & Daulay, 2021) menemukan bahwa stress kerja negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja dan peningkatan ketidakhadiran kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami ketidak seimbangan fisik dan psikis yang disebabkan oleh beberapa faktor dan memiliki dampak terhadap pekerjaan karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Artinya Hipotesis tiga diterima. Artinya, Semangat kerja dapat bangkit ketika keinginan, motivasi dan motivasi kerja tercipta ketika seseorang memiliki keinginan atau minat untuk melakukan pekerjaannya. Lebih penting bagi karyawan bahwa mereka bekerja di organisasi dan tidak lagi peduli dengan apa yang mereka dapatkan. Moralitas buruk ketika gaji lebih penting daripada pekerjaan. Oleh karena itu, tidak heran jika yang berpenghasilan tinggi masih ingin pindah ke tempat lain secara profesional. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja dengan baik tanpa bimbingan dari atasannya, dan dia bekerja bukan karena rasa takut tetapi karena keinginan batin untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dia melihat pekerjaan sebagai kesenangan, bukan

kesengsaraan. Hasil penelitian Sofian (2019); Sumardin & diana Nabella (2020), menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, menurut Harahap (2021); Lestari & Liana (2023), menemukan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Berdasarkan pengujian statistik, penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa (Pangkep); stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa (Pangkep) dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, yang mana hasil yang didapatkan dari responden bersifat persepsi, objek pada penelitian ini hanya terbatas pada pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV saja. Atas dasar keterbatasan yang dimiliki penelitian ini maka peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian bukan hanya pada pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) staf unit Tonasa IV.

Referensi

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233.
- Borman, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 138–145.
- Camps, J., Oltra, V., Aldás-Manzano, J., Buenaventura-Vera, G., & Torres-Carballo, F. (2016). Individual performance in turbulent environments: The role of organizational learning capability and employee flexibility. *Human Resource Management*, 55(3), 363–383.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Handayani, S., & Yuhanda, R. (2020). Hubungan Motivasi Dan Moral Kerja Dengan

- Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(2).
- Harahap, P. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas). *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(1), 11–17.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia. *Umsida Press*, 1–214.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265–280.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231–243.
- Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378–388.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 466–486.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*, 14(8), 75–90.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101–110.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2).
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

- Sumardin, S., & diana Nabella, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Bening*, 7(2), 316–328.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tambani, A., Mahastri, A. N., Samuel, A. U., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Campur Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 2030–2039.
- Wahyudi, S., Firman, A., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 50–61.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinarja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).

Penulis Korespondensi

Ridwan dapat dihubungi melalui: ridwan@stienobel-indonesia.ac.id