Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 23, No 3 (2023): Oktober, 3539-3543
DOI: 10.33087/jiubj.v23i3.4597

Pengaruh Semangat Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Bumi Pasir Putih

Nadia Arnetta, Asmanita
Universitas Bina Darma
Correspondence: nadiaarnetta@gmail.com, asmanita.azza@binadarma.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap PT Bumi Pasir Putih. Data kualitatif dan kuantitatif merupakan jenis data yang digunakan peneliti. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di PT. Bumi Pasir Putih. Dalam penelitian ini juga menggunakan tiga variabel yaitu semangat kerja dan kualitas kerja sebagai variabel bebas, sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan yang baik bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pada penelitian yang diperoleh adalah semangat kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja. Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja agar perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya.

Kata kunci : semangat kerja, kualitas kerja, prestasi kerja

Abstract. *This study aims to determine the effect of morale and work quality on work performance of PT Bumi Pasir Putih. Qualitative and quantitative data are the types of data used by researchers. The data in this study was collected using questionnaires distributed to employees at PT. White Sand Earth. In this study also used three variables, namely morale and work quality as independent variables, while work performance as a dependent variable. This research is expected to be a good evaluation and consideration for companies in improving employee performance. The results of the research obtained are morale and work quality has a significant influence on work quality. The results of this study are input for the company to find out how much influence morale and work quality have on work performance so that the company can further improve employee performance in the future.*

Keywords **:** *work enthusiasm, quality of work, work performance*

PENDAHULUAN

Keterampilan, dorongan, dan orisinalitas perusahaan disediakan oleh sumber daya manusia yang membentuk angkatan kerja. Apalagi di era globalisasi saat ini, dunia usaha sangat membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas (Andrian, 2022). Menjadikan bisnis yang mampu bersaing dalam jangka panjang dan menjaga keberlanjutannya adalah salah satu tujuan perusahaan. Akibat dari hal ini, pola kehidupan karyawan akan berubah, terutama di sektor bisnis yang saat ini berkembang lebih pesat dan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ke tingkat yang lebih tinggi. Harapan yang lebih tinggi bagi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja pekerjaannya muncul dari perkembangan tersebut.

Karyawan dan perusahaan tidak dapat dipisahkan karena ketika posisi karyawan dalam perusahaan berkembang, maka perusahaan harus memberikan jaminan yang cukup untuk menopang kinerja karyawan (Arifin, 2016). Karyawan diharapkan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap bisnis dengan memanfaatkan kemampuan kompetitif mereka dan memberikan kesuksesan bagi organisasi untuk pengoperasian proses manufaktur dan operasi bisnis yang efisien. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih besar kepada karyawan mengingat betapa berharganya mereka bagi bisnis (Fernando & Susanti, 2019). Efektivitas usaha ditunjukkan dalam hasil kerja para stafnya melalui optimalisasi pengetahuan, keterampilan, dan bakat. Banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, namun menghalangi banyak karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Perusahaan akan menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas staf, termasuk kepuasan kerja, stres, dan semangat kerja. untuk meningkatkan kemampuan pekerja, khususnya dengan memberikan nasihat dan melaksanakan pelatihan (Gomez, et al., 2009).

Salah satu unsur yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kegembiraan kerja. Dari sudut pandang administrasi pendidikan, semangat adalah kecenderungan individu-individu yang bekerja sama untuk bertindak, bersikap, dan berbuat secara produktif demi tercapainya maksud dan tujuan suatu organisasi atau usaha pendidikan (Hidayati et al., 2010). Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, semangat kerja juga diperlukan di tempat kerja. Semangat kerja merupakan suatu keadaan pikiran yang dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih efektif, memungkinkan penyelesaian tugas yang diberikan lebih cepat, menurunkan tingkat ketidakhadiran karena rasa malas, dan menumbuhkan rasa kebersamaan antar karyawan.

Selain itu, pekerjaan yang berkualitas diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2011) menggambarkan kualitas pekerjaan sebagai ukuran seberapa sukses seorang pekerja melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Mengevaluasi kinerja karyawan terdapat 2 (dua) diantaranya, faktor perilaku karyawan dan kualitas pekerjaan. mengevaluasi perilaku, artinya berbicara tentang komitmen, kepemimpinan, kolaborasi, loyalitas, dan kerja tim. Kualitas pekerjaan, sebaliknya, adalah standar nyata yang ditentukan oleh hasil pekerjaan yang diselesaikan atau dilakukan oleh pekerja sehubungan dengan kewajibannya. Hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri hingga menurunkan kualitas kerja karyawan tersebut.

PT. Bumi Pasir Putih Palembang merupakan usaha yang mendistribusikan minuman ringan. Usaha yang memiliki kapasitas produksi 10 juta liter per tahun ini bergerak di industri air minum dalam kemasan. Organisasi menghargai kinerja kerja yang baik. Seorang pekerja yang mempunyai tugas yang diberikan telah selesai dan hasil pekerjaannya melebihi standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Seorang pemimpin harus mengetahui cara memotivasi anggota timnya agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya. Perusahaan juga wajib menginspirasi stafnya. untuk pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang antusias terhadap pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan prestasi kerja adalah adanya hubungan kerja yang harmonis dan saling motivasi antar karyawan. Selain mempunyai dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kualitas dan kegembiraan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian untuk memastikan dampak semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan di mana tenaga kerjanya benar-benar mendukung pertumbuhan bisnis, kinerja karyawan merupakan komponen penting dari keseluruhan proses karyawan. Akibatnya, manajemen organisasi sangat menghargai sumber daya yang disediakan oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, karyawan memiliki kualitas yang dapat menunjang produktivitas kerja yang tinggi, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas merupakan komponen penting dalam menjamin terlaksananya tugas secara efisien dalam suatu usaha. Dengan kata lain, sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi dan mampu berpartisipasi serta menjaga kelangsungan hidup bisnis. Setiap bisnis memiliki standarnya sendiri untuk menilai seberapa baik kinerja karyawannya di tempat kerja.

Tabel 1
Penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Bumi Pasir Putih tahun 2019-2021

Tahun	Nilai			
	Sangat Baik (90-100)	Baik (80-89)	Cukup (70-79)	Rendah (60-69)
2019	49	43	15	3
2020	48	35	18	5
2021	77	32	14	4

Sumber: PT.Bumi Pasir Putih

Tabel 1 merupakan penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Bumi Pasir Putih tahun 2019-2021 dapat dilihat bahwa setiap tahun akan adanya penambahan maupun pengurangan karyawan hal ini disebabkan oleh *Labour Turn Over* atau keluar masuknya karyawan yang dapat disebabkan kurang nyamannya karyawan terhadap lingkungan kerja dan hubungan antar

karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan berkurangnya gairah kerja, disamping itu lingkungan yang tidak baik dapat menurunnya produktivitas kerja. Selain itu hubungan antar karyawan juga dapat mempengaruhi semangat kerja itu sendiri dimana hubungan yang kurang harmonis antar karyawan dapat mengakibatkan terganggunya stabilitas perusahaan itu sendiri. Hal inilah yang dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja dan menurunnya kualitas kerja karyawan yang dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja di PT. Bumi Pasir Putih.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Pasir Putih. Fokus penelitian ini adalah pada variabel prestasi kerja, kualitas kerja, dan gairah kerja. Dalam penelitian ini, kuesioner, wawancara, dan observasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Menurut 127 responden yang menjawab survei dan cakupan geografis PT. Bumi Pasir Putih, dan kuesioner untuk mengumpulkan informasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, dalam asumsi klasik ada beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data selanjutnya yang digunakan peneliti adalah analisis regresi berganda dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua variabel independen (bebas) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yaitu semangat kerja (X1) dan kualitas kerja (X2), dan variabel dependen adalah prestasi kerja (Y). Berikutnya data dianalisis dengan analisis koefisien korelasi yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel semangat kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) dengan variabel prestasi kerja (Y). Terakhir, data dianalisis dengan analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase hasil suatu variabel yang satu dengan variabel yang lain. Setelah itu, peneliti melakukan pengujian hipotesis. Pengujian yang digunakan untuk mendukung uji hipotesis adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22437668
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.045
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber : data olahan

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai signifikan adalah 0,200 yang berarti > 0,05; yang berarti model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) 1,701<10 dan *tolerance value* 0,588 >0,1 maka tidak terjadinya multikolinearitas. Sedangkan Gambar 1 menjelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, meleber kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

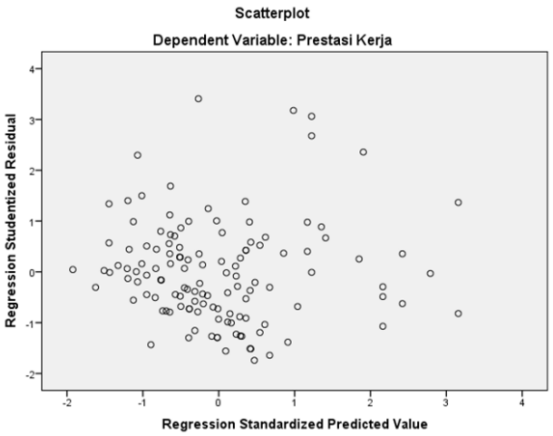
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.010	3.295		6.679	.000					
	Semangat Kerja	.169	.113	.157	1.500	.000	.370	.133	.120	.588	1.701
	Kualitas Kerja	.484	.153	.332	3.170	.002	.433	.274	.254	.588	1.701

Sumber : data olahan

Tabel 3 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Persamaan diatas dapat dikatakan bahwa jika nilai konstanta a= 4.010 yaitu apabila semangat kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) adalah 0 maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 4.010.
2. Koefesien regresi semangat kerja sebesar 0,169 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari semangat kerja akan menaikkan pengaruh prestasi kerja sebesar 0,169.
3. Koefesien regresi kualitas kerja sebesar 0,484 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai dari kualitas kerja akan menaikkan pengaruh prestasi kerja sebesar 0,484.
4. Semangat kerja (X1) dan kualitas kerja (X2) terhadap prestasi kerja berpengaruh secara signifikan dikarenakan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik karyawan perlu meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja.

Berdasarkan Tabel 3 juga menjelaskan bahwa variabel semangat kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05; artinya variabel semangat kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian secara statistik variabel semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Handayani (2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel kualitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05; artinya variabel kualitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hasil penelitian ini secara statistik variabel kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Fernando & Susanti (2019) yang menemukan bahwa kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan.



Sumber : data olahan

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.449[a]	.202	.189	5.26634	1.325

Sumber : data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa variabel indpenden K=2 du=1,742; Durbin-Watson 1,325 kurang dari 4-du (4-1,742 = 2,258), dikarenakan nilai Durbin Watson terdapat diantara nilai du sampai dengan 4-du, maka tidak terjadi gejala autokorelasi (Sujarweni, 2016). Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Sugiyono, 2019). Tabel 4 juga menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,189 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel semangat kerja dan kualitas kerja menjelaskan variabel prestasi kerja. Angka tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 18,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya seperti yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 5
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868.469	2	434.235	15.657	.000[b]
	Residual	3439.058	124	27.734		
	Total	4307.528	126			

Sumber : data olahan

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 15.657 ini lebih besar dari F-tabel (3,07), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari a= 0,05 artinya terdapat pengaruh semangat kerja dan kualitas kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiaan ini secara statistik pada variabel semangat kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan pada masing-masing variabel semangat kerja dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Kawulusan (2016) dan Ceswirdani et al, (2017) bahwa kompetensi dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel semangat kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Pasir Putih,

DAFTAR PUSTAKA

Andrian, N. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Bina Darma.

Arifin, M. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, *6*(1), 1-13.

Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. 2017. Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, *8*(1), 23-37.

Fernando, N., & Susanti, F. 2019. Pengaruh Kualitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Laras Inter Nusa (Lin) Sidodadi Kecamatan Kinali Pasaman Barat.

Gomez, R. G., Posener, J. A., Keller, J., DeBattista, C., Solvason, B., & Schatzberg, A. F. 2009. Effects of major depression diagnosis and cortisol levels on indices of neurocognitive function. *Psychoneuroendocrinology*, *34*(7), 1012-1018.

Handayani, H. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Economics Bosowa*, *3*(4), 87-98.

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. 2010. Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja dengan Kinerja.

Kawulusan, A. A. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).

Mangkunegara, A. A. P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.*

Siregar, S. 2013. *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS.*

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sujarweni, V. W. 2016. *Kupas tuntas penelitian akuntansi dengan SPSS.*