



Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik

Ibrahim Zakariya^{1*}, Roziana Ainul Hidayati²

zakakintir69@gmail.com^{1*}, roziana@umg.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

Received: 12 12 2023. Revised: 01 01 2024. Accepted: 03 01 2024.

Abstract : Value fluctuations arrive late and arrive on time so this has the potential to disrupt work productivity. Another factor faced by PT. Arina Parama Jaya is a decline in employee morale in achieving predetermined targets. There is a tendency for some employees to be lazy and come late and take the tasks given to them for granted. The impact of this behavior cannot be underestimated, as it includes more than just reduced productivity. This can also affect the company's image, because a company's reputation is formed from the quality of service and commitment to excellence. This research uses a quantitative type of research. The population and sample are all 104 employees. The data analysis technique for this research uses the PLS (Partial Least Square) analysis method with the help of the SmartPLS version 4.0 application. PLS. The research results can be concluded that work enthusiasm, work discipline and work culture have a significant positive influence on employee work productivity. High morale motivates employees to give their best in their work, while good work discipline helps increase efficiency and reduce the level of negligence. A positive work culture creates an environment that supports and encourages employees to contribute optimally.

Keywords : Work spirit, Work discipline, Work culture.

Abstrak : Fluktuasi nilai terlambat datang dan datang tepat waktu sehingga hal ini berpotensi mengganggu produktivitas kerja. Faktor lain yang dihadapi PT. Arina Parama Jaya adalah semangat kerja karyawan yang menurun dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Kecenderungan beberapa karyawan yang sering kali bermalas-malasan datang telat waktu dan menyepelkan tugas yang diberikan kepada mereka. Dampak dari perilaku ini tak dapat dianggap remeh, karena mencakup lebih dari sekadar penurunan produktivitas. Hal ini juga dapat membawa citra perusahaan terpengaruh, karena reputasi sebuah perusahaan terbentuk dari kualitas layanan dan komitmen terhadap keunggulan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan pada yang berjumlah 104 orang. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode Analisis PLS (Partial Least Square) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. PLS. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sementara disiplin kerja yang baik membantu

meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat kelalaian. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Kata Kunci : Semangat kerja, Disiplin kerja, Budaya kerja

PENDAHULUAN

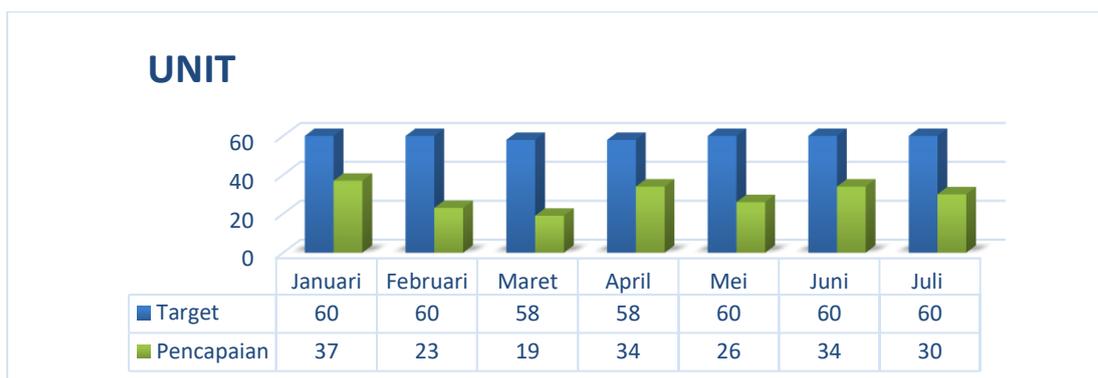
Perkembangan di era globalisasi sekarang ini tentunya membutuhkan sumber daya yang memiliki tingkat potensi dan kreativitas yang tinggi terutama bagi perseroan maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Amalia & Mauli Siagian, 2021). Sumber daya manusia bisa dikatakan baik dan buruk, ini dapat terlihat dari penilaian kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan kewajiban ataupun tanggung jawabnya (Pratama, 2020). Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Begitu juga sebaliknya penurunan produktivitas juga dapat mempengaruhi output dan kinerja operasional.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kepuasan kerja dan semangat kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya.

Produktivitas kerja di PT. Arina Parama Jaya pada bulan Januari – Februari terdapat target yang sama yaitu 60 Unit, namun pada bulan Januari dapat dilihat di gambar 1 untuk pencapaian pada bulan Januari yaitu 37 Unit dan pada bulan Februari terdapat pencapaian 23 Unit, lalu di bulan Maret – April terdapat target yang berbeda yaitu 58 Unit, namun pada bulan Maret dapat dilihat di gambar untuk pencapaian yaitu 19 Unit dan pada bulan April

terdapat pencapaian 34 Unit, lalu pada bulan Mei – Juli terdapat target yang sama yaitu 60 Unit, namun pada bulan Mei terdapat pencapaian 26 Unit, lalu pada bulan Juni terdapat pencapaian 34 Unit, dan pada bulan Juli terdapat pencapaian 30 Unit. Pada dasarnya produktivitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam mencapai hasil perusahaan. Maka dari gambar 1. dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya selama kurung waktu 7 bulan tidak pernah mencapai target yang di tentukan.

Gambar 1. Data Pencapaian Penjualan PT. Arina Parama Jaya



Menurut Hendri, E. (2016) Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Dengan kata lain, semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Ruang kerja yang bersih nyaman dan aman akan menimbulkan semangat kerja yang tidak tinggi. Demikian juga ruang kerja yang tidak bising, penerangan yang baik, penataan peralatan kantor rapi dan ruang gerak yang leluasa dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal (Munandar, 2014). Indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah gelisah dan pesimistis Moekijat dalam Candra & Satria (2020).

Namun pada PT. Arina Parama Jaya terlihat semangat kerja karyawan yang menurun dengan diperkuat pada gambar 1. yang menjelaskan bahwasanya selama kurung waktu 7 bulan Januari 2023 – Juli 2023 tidak ada yang mencapai target yang ditentukan oleh PT. Arina Parama Jaya. Pada dasarnya semangat kerja yang tinggi memiliki sejumlah manfaat positif, tidak hanya bagi individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan. Semangat kerja yang tinggi seringkali dikaitkan dengan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Wibowo (2016), penurunan produktivitas adalah salah satu indikasi penurunan semangat kerja. Menurut Siagian dalam (Nuraini, 2013). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian dalam (Nuraini, 2013).

PT. Arina Parama Jaya, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil juga mempunyai karyawan yang merupakan tulang punggung operasionalnya. Namun, dalam mengelola sumber daya manusia, terdapat tantangan terkait dengan kedisiplinan karyawan yang sering tidak datang tepat waktu. Salah satu fenomena yang terlihat dalam PT. Arina Parama Jaya ini adalah kecenderungan sejumlah karyawan yang sering kali terlambat. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan ini bervariasi dari setiap karyawan, mulai dari kendala transportasi hingga manajemen waktu pribadi. Keterlambatan ini, meskipun terkadang kecil dalam durasinya, dapat berdampak pada produktivitas operasional. Selain itu, dampak dari perilaku karyawan ini dapat dirasakan oleh karyawan di PT. Arina Parama Jaya. Pernyataan tersebut dibuktikan dalam tabel 1. di bawah.

Tabel 1. Absensi Karyawan Pada PT. Arina Parama Jaya Bulan Januari 2023- Juli 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Datang Terlambat (Orang/Karyawan)	Tepat Waktu (Orang/Karyawan)	Tanpa Keterangan
Januari	104	69	31	4
Februari	104	36	66	2
Maret	103	55	43	5
April	103	45	56	2

Mei	104	58	38	8
Juni	104	39	60	5
Juli	104	23	80	1

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa pada bulan Januari 2023 terdapat 69 keterlambatan karyawan dan yang masuk tepat waktu berjumlah 31 karyawan dan yang tidak hadir tanpa keterangan 4 karyawan, lalu pada bulan Februari 2023 terdapat 36 karyawan yang terlambat dan yang masuk tepat waktu berjumlah 66 karyawan dan yang tidak hadir tanpa keterangan 2 karyawan, lalu pada bulan Maret 2023 terdapat 55 karyawan yang terlambat dan yang masuk tepat waktu berjumlah 43 dan yang tidak hadir tanpa keterangan 5 karyawan, lalu pada bulan April 2023 terdapat 45 karyawan yang terlambat dan yang masuk tepat waktu berjumlah 56 karyawan dan yang tidak hadir tanpa keterangan 2 karyawan, lalu pada bulan Mei 2023 terdapat 58 karyawan yang terlambat dan yang masuk tepat waktu berjumlah 38 karyawan dan yang tidak hadir tanpa keterangan 8 karyawan, dan pada bulan Juni 2023 terdapat 39 karyawan yang terlambat dan yang masuk tepat waktu berjumlah 60 karyawan dan yang tidak hadir tanpa keterangan 5 karyawan, lalu pada bulan Juli 2023 terdapat 23 karyawan yang terlambat dan yang masuk tepat waktu berjumlah 80 karyawan dan yang tidak masuk tanpa keterangan 1 karyawan. Pada bulan Januari 2023 - Juli 2023 terjadi fluktuasi nilai terlambat datang dan datang tepat waktu sehingga hal ini berpotensi mengganggu produktivitas kerja. Faktor lain yang dihadapi PT. Arina Parama Jaya adalah semangat kerja karyawan yang menurun dalam mencapai target yang sudah ditentukan.

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Ruliyansa, 2018). Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Sedangkan Menurut Wibowo W (2010) budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan di dasari 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, padangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya kerja di sebuah perusahaan memiliki peran yang krusial dalam membentuk identitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap aspek dari cara perusahaan beroperasi, dari tingkat dedikasi karyawan hingga tingkat produktivitas yang dicapai, tercermin dalam budaya kerja yang ada. Budaya kerja di PT. Arina Parama Jaya yaitu *clan culture*, budaya kerja yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan guna untuk mengedepankan komunikasi internal yang solid, produktivitas yang tinggi, terbuka dengan hal baru dan kedisiplinan yang tinggi. Pada dasarnya budaya kerja *clan culture* berpotensi untuk meningkatkan produktivitas. Namun pada bulan Januari 2023 – Juli 2023 terjadi ketidaktercapaian target yang sudah ditentukan PT. Arina Parama Jaya. Yang seharusnya budaya kerja *clan culture* berpotensi untuk meningkatkan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Arina Parama Jaya yang beralamat JL. Veteran KM 01 Kelurahan Segoromadu, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Arina Parama Jaya yang berjumlah berjumlah 104 Karyawan. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dapat dikatakan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebagai responden yakni sebanyak 104 karyawan.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung berupa hardfile. Peneliti membagikan lembar kuesioner yang telah berisikan pernyataan – pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. Arina Parama Jaya. Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa pengujian instrumen adalah alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Semua fenomena ini semua disebut variabel penelitian. Instrumen ini digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data tentang variable tertentu. Tujuan uji penelitian ini

adalah untuk mengukur seberapa layak data ini agar dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian instrumen menggunakan *software SmartPLS version 4.0*.

Menurut Sugiyono (2016), uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, lalu mengkorelasikan skor item dengan total item – item tersebut. Pada analisa SEM, menurut (Sarstedt et al, 2017), nilai AVE variabel $> 0,5$ artinya syarat *convergent validity* yang baik sudah terpenuhi atau menunjukkan bahwa konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih variasi itemnya dan menurut (Ghozali dan Latan, 2015), setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya maka evaluasi *discriminant validity* terpenuhi. Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Pada analisa SEM dalam SmartPLS, menurut Ghozali dan Latan (2015), nilai reliabilitas dihitung sebagai nilai cronbach's alpha dan nilai cronbach's alpha yang baik adalah diatas 0,7, serta menurut Sarstedt et al, (2017), nilai composite reliability (ρ_c) $> 0,7$ variabel item nya reliabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis PLS (Partial Least Square) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.0. PLS (Partial Least Square). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS* menggunakan metode *bootstrapping*. Dalam pengujian hipotesis bisa dilihat dari hasil path coefficients pada nilai t statistik dan p value. Menurut Ghozali (2016), nilai t statistik $> 1,96$ artinya signifikan dan apabila nilai p value $< 0,05$ artinya berpengaruh (h1 diterima), p value $> 0,05$ tidak berpengaruh (h1 ditolak).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil menyebarkan kuisioner kepada 104 karyawan pada PT. Arina Parama Jaya. Dari keseluruhan yang tersebar terdapat 4 eror kuisioner yang kembali dan dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis.

Tabel 2. Tingkat pengembalian kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	104	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0 %
Jumlah Kuesioner yang eror	4	3,8 %
Kuesioner yang memenuhi syarat	100	96,2 %

Berdasarkan data yang, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Other Loadings
X1.1 <- X1	0.705
X1.2 <- X1	0.892
X1.3 <- X1	0.877
X1.4 <- X1	0.778
X2.1 <- X2	0.892
X2.2 <- X2	0.900
X3.1 <- X3	0.969
X3.2 <- X3	0.970
X3.3 <- X3	0.970
X3.4 <- X3	0.926
Y.1 <- Y	0.866
Y.2 <- Y	0.857
Y.3 <- Y	0.755

Berdasarkan tabel yang terlampir, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki outer loadings di atas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Tabel 4. Hasil Uji Deskriminasi

	X1	X2	X3	Y
X1				
X2	0.692			
X3	0.497	0.500		
Y	0.802	0.821	0.635	

Berdasarkan tabel yang terlampir, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki Nilai HTMT di bawah 0,9 untuk setiap pasangan variabel. Hal ini dapat dilihat dari angka yang ditulis tebal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dengan menggunakan HTMT terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>
X1	0.832	0.888
X2	0.755	0.891
X3	0.971	0.979
X4	0.768	0.860.

Berdasarkan tabel yang terlampir, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai reliabilitas Cronbach's alpha dan composite reliability (rho_c) di atas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Tabel 6. Hasil Uji R Square

R Square	
Y	0.569

Berdasarkan tabel yang terlampir, dapat disimpulkan bahwa pengaruh X1 hingga X3 terhadap Y memiliki tingkat kekuatan yang moderat hingga kuat, dengan nilai sebesar 0,569

Tabel 7. Hasil Uji F Square

F square	
X1 <- Y	0.190
X2 <- Y	0.150
X3 <- Y	0.107

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh X1 hingga X3 pada Y termasuk pada level moderat menuju kuat.

Tabel 8. Hasil Uji *Bootstrapping*

	t-statistics	p-values
X1 <- Y	2.657	0.008
X2 <- Y	2.951	0.003
X3 <- Y	2.850	0.004

Penelitian ini melibatkan 104 responden yang menggunakan kuisioner. Namun, karena adanya error dalam hal validitas kuisioner, data yang diambil dan diproses berasal dari 100 responden. Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuisioner. Hasil di bawah ini menjelaskan melalui uji bootstrapping yang telah dilakukan peneliti.

Adanya penelitian mengenai pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keduanya. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa t-statistik sebesar 2.657 dengan nilai p-value sebesar 0,008, yang mengindikasikan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Ketika seseorang memiliki semangat kerja yang kuat, mereka cenderung lebih berdedikasi, fokus, dan berenergi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Mereka memiliki keinginan yang tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan siap menghadapi tantangan dengan tekad yang kuat. Semangat kerja yang tinggi juga dapat memotivasi orang untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan semangat kerja yang tinggi, seseorang akan memiliki dorongan internal yang kuat

untuk mencapai hasil yang lebih baik, berkolaborasi dengan tim secara efektif, dan menghasilkan karya yang berkualitas. Semangat kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang energik, berdampak pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan, dan membantu mencapai kesuksesan individu maupun organisasi.

Adanya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keduanya. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa t-statistik sebesar 2.951 dengan nilai p-value sebesar 0.003, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, seseorang akan menghindari kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, mengatur prioritas dengan baik, dan mengelola waktu dengan efektif. Mereka akan menghindari gangguan dan fokus pada tugas-tugas yang penting. Disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan tanggung jawab pribadi dan profesional yang kuat, di mana seseorang bertanggung jawab atas hasil kerja mereka sendiri.

Adanya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keduanya. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa t-statistik sebesar 2.850 dengan nilai p-value sebesar 0.004, yang mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam budaya kerja yang positif, karyawan merasa didukung dan dihargai. Mereka merasa memiliki tujuan yang jelas dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Budaya kerja yang positif juga mendorong komunikasi terbuka, kerjasama, dan kepercayaan antara rekan kerja. Karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, memberikan masukan, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja.

Adanya penelitian mengenai pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya bersama – sama memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Arina Parama Jaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika semangat kerja itu mengalir di dalam setiap individu, produktivitas tidak hanya meningkat, tetapi menciptakan gelombang perubahan positif dalam lingkungan kerja. Hasil ini sesuai dengan teori Siswanto dalam Busro

(2020), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniyah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Endah Ratna Sari dkk, (2020), dengan hasil semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin dalam menjalankan tugas dengan penuh komitmen akan memperkuat fondasi produktivitas, mengarah pada pencapaian yang melebihi ekspektasi. Di balik setiap sukses ada disiplin yang tak pernah berhenti bekerja, menjadi pendorong utama produktivitas yang menginspirasi. Hasil ini sesuai dengan teori Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Agung Prawoto & Wachid Hasyim (2022), dengan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif akan membangun fondasi yang solid untuk produktivitas kerja yang berkelanjutan. Di dalamnya terdapat kekuatan untuk mendorong perubahan dan menginspirasi kinerja yang luar biasa. Hasil ini sesuai dengan teori (Ahiabor, 2014), Perusahaan yang memiliki komitmen dalam segala bidang perusahaannya dan memiliki identifikasi nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan tersebut dinilai memiliki budaya kerja. Budaya kerja merupakan sistem untuk karyawan yang bertujuan untuk membentuk karakteristik karyawan agar mencapai sebuah produktivitas. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kerenhapukh Faith Leihitu dkk, (2022), dengan hasil budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja bersama – sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Arina Parama Jaya Gresik. Semangat kerja yang tinggi memotivasi

karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sementara disiplin kerja yang baik membantu meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat kelalaian. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing
- Ahiabor, G. (2013). The impact of incentives on productivity of firms in Ghana: a case study of Ghana airport company limited. *Problems of management in the 21th century* vol. 8. Hal 6 – 15. <https://doi.org/10.33225/pmc/13.08.06b>
- Ahiabor, G. (2014). The Impact of Corporate Culture on Productivity of Firms in Ghana: A Case of Vodafone Ghana. *Problems of Management in the 21st Century*, 9(3), 173–182. <https://doi.org/10.33225/pmc/14.09.173>
- Alfred, D. Chandler, Jr .1962. *Strategy and Structure: Chapters in The History of The industrial Enterprise*. Cambridge Mass: MIT Press
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719-730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- BIJA, A. P. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DI KEMENTERIAN PERTAHANAN* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Cooper, D.R. & Schindler, P.S. (2003). *Bussiness Research Methode*, 8th ed., New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Dewi, R., Putriani, D. A., & Windiara, W. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja. *Ekonomika*, 15(1), 70-86. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/1388>

- Dharma, Agus, 1993, Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Enggana, J., Lie, D., & Julyanthry, J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 5(1), 11-20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i1.80>
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., Latan, H. (2015) Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gondokusumo, 2005, Evaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit PT Renieka Cipta Bandung.
- Handayani, H. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Economics Bosowa*, 3(4), 87-98.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,
- Hasley, George D. (1992). Asas-Asas Manajemen. Bandung: Alumi.