

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA (STUDI PADA BALAI PENGEMBANGAN TEKNOLOGI TEPAT GUNA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Ati Lailinnahar<sup>1)</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>2)</sup>, Tri Ratna Purnamarini<sup>3)</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa<sup>1,2,3)</sup>  
atilailinnaharfeust@gmail.com<sup>1)</sup>, epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id<sup>2)</sup>,  
t.purnamarini@ustjogja.ac.id<sup>3)</sup>

### Abstrak

*Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sensus dengan mengambil seluruh populasi yang berjumlah 47 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diiklankan kepada para pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai dan melibatkan aplikasi SPSS 25. Metode fokus pada analisis deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji indikator, uji model fit, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dan Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap Semangat Kerja.*

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komite Organisasi, Semangat Kerja

### Abstract

*The purpose of this study is to explain the influence of organizational culture, work stress, and organizational commitment on work spirit. The population in this study was 47 people. The sampling technique in this study was a census by taking the entire population of 47 respondents. Data collection used a questionnaire advertised to employees. This type of research uses a quantitative method and uses primary data by distributing questionnaires to employees and involving the SPSS 25 application. The method focuses on descriptive analysis and inferential analysis consisting of indicator tests, model fit tests, and hypothesis tests. The results of the research conducted are that Organizational Culture has a positive and significant effect on Work Spirit, Work Stress has a negative and significant effect on Work Spirit, Organizational Commitment has a positive and significant effect on Work Spirit and Organizational Culture, Work Stress and Organizational Commitment have a simultaneous effect on Work Spirit.*

**Keywords:** Organizational Culture, Work Stress, Organizational Committee, Work Spirit

### 1. PENDAHULUAN

Organisasi harus lebih memperhatikan keadaan para karyawannya yang bekerja dan memberikan kontribusi yang besar. Tanpa adanya perhatian khusus dan baik tentunya para karyawan akan berprasangka akan melakukan hal-hal yang tidak baik terutama para karyawan akan keluar dari tempat bekerja tersebut (Maydina & Abdurrahman 2020). Permasalahan dalam organisasi tentunya ada pada seorang karyawan dalam bekerja karena

tanpa ada seorang karyawan pastinya kemungkinan besar perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang lebih dan tidak akan pernah bisa mengembangkan keadaan perusahaan untuk jangka Panjang (Syihab et al.,2020).

Tentunya ini menjadi hal yang sangat harus dilakukan analisa lebih. Seorang karyawan harus mempunyai sikap dan sifat semangat kerja yang baik ataupun tinggi dalam meningkatkan dan membantu kinerja perusahaan dalam memperoleh keuntungan yang besar (Febriani, 2022). Karena pada dasarnya dan umumnya semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi menunjukkan rasa kegembiraan di dalam melaksanakan pekerjaan dan juga memberikan dorongan yang besar bagi seorang karyawan supaya bersikap lebih produktif dan baik (Fe et al., 2022).

Semangat kerja merupakan sikap mental dari seorang individu ataupun kelompok yang menunjukkan kegembiraan untuk dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan dorongan untuk mampu bekerja samaa dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan kriteria masing-masing seorang karyawan (Yapentra & Novita, 2022). Sehingga perusahaan akan terus memberikan perkembangan yang besar dalam sebuah produktivitasnya dengan memberikan yang terbaik untuk para karyawan dalam bekerja sehingga di dukung dengan semangat kerja yang besar bagi seorang karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan praktik yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tindakan mereka (Anom et al., 2018). Bukan hanya sebagai ciri khas sebuah organisasi, budaya organisasi berperan penting juga untuk nilai-nilai didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat juga didefinisikan sebagai asumsi dasar bersama yang dipelajari sebuah organisasi dimana disaat menghadapi lingkungan dan memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memecahkan masalah tersebut (Adel et al., 2017). Sehingga budaya organisasi akan berpengaruh semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi (Septyarini et al., 2021).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja adalah stress kerja. Stress yang timbul bukan karena hanya dari sikap seorang manajer yang selalu menekankan untuk menyelesaikan pekerjaan tapi juga karena faktor dari kenyamanan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Stress yang terjadi di sebuah pekerjaan merupakan hal yang sangat serius dan harus di tangani secara keseluruhan, karena menjadi sebuah masalah serius sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tersebut (Fitriantini et al., 2019). Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing namun jika stress yang terjadi terlalu tinggi dan tidak mampu di atasi dengan baik maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Manik & Megawati, 2019).

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya sangat berperan penting dalam kehidupan sehari-hari terutama didalam sebuah organisasi, didalam organisasi terdiri banyak sekali keragaman yang ada terutama keyakinan dan adat masing-masing. Kartika et al., (2016) mendefinisikan Budaya adalah seperangkat keyakinan, nilai dan kerjasama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Khair dkk, (2016) dalam Ainanur & Tirtayasa, S. (2018), budaya organisasi menjelaskan keberadaan sesuatu yang khas yang dikerjakan dalam perusahaan. Budaya

perusahaan adalah setiap aspek virtual yang ada dalam perusahaan yang mempengaruhi cara pengambilan keputusan, hal-hal apa yang diputuskan, keberadaan struktur, sistem-sistem bagaimana proses bisnis didesain dan dijalankan, serta sikap dan perilaku para pimpinan dan karyawan.

#### **Stres kerja**

Stres kerja adalah dari sekian banyak penyebab turunnya semangat kerja karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, dan mengganggu keseimbangan hidup pribadi dan profesional (Wahyuningrum & Khan, 2023). Stress kerja berupa sebuah situasi yang dialami seorang individu saat terjadi suatu ketimpangan perihail tuntutan yang ada dengan kapasitas dalam menanganinya (Looker dan Gregson, 2015).

Stres kerja terjadi karena adanya suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya baik dari tugas, pimpinan maupun lingkungan kerjanya tersebut (Soetrisno & Yoku, 2019). Ketika stres kerja meningkat maka semangat bekerja semakin menurun. Stres kerja merupakan bagian dari suatu pekerjaan. Karena mau bagaimanapun stres kerja tidak bisa dihindari, sehingga diperlukan keterlibatan perusahaan yang harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya (Septyarini, Herawati, et al., 2022).

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan individu memihak organisasi sebagai tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Desi & Dosari, 2023). Karena rasa tanggung jawabnya yang besar tersebut maka karyawan tersebut pun masih tetap ingin mempertahankan dirinya pada tempat bekerjanya tersebut (Febriani, 2022).

#### **Semangat Kerja**

Semangat Kerja adalah dorongan internal yang kuat dan antusiasme yang dirasakan seserongan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Agustini, (2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Semangat Kerja bisa berasal dari berbagai faktor seperti minat dan kepuasan terhadap pekerjaan, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja (Febriani, 2022). Maydina & Abdurrahman (2020) menyatakan bahwa apabila karyawan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat selesai, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi, dan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh suatu variabel dengan variabel lain yaitu budaya organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan jenis data yang dikumpulkan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statiatik (Kuncoro 2020).

**Indikator Variabel Penelitian**

**Tabel 1 Variabel dan Indikator Penelitian**

Definisi Operasional	Indikator	Sumber Data
Budaya Organisasi (X1)	1. Keterlibatan 2. Konsisten 3. Kemampuan beradaptasi 4. Misi	(Aliefiani et al., 2023)
Stress Kerja (X2)	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja	(Zulhilmi & Kusumayadi, 2020)
Komitmen Organisasi (X3)	1. Adanya kemauan karyawan 2. Adanya kesetiaan karyawan 3. Adanya kebanggaan karyawan pada oragnisasi	(Ardiansyah, 2021)
Semangat Kerja (Y)	1. Produktivitas kerja 2. Tingkat kehadiran 3. Ketenangan dalam bekerja	(Ardiansyah, 2021)

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan yang ada di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna (BPTTG) D.I Yogyakarta yang berjumlah 47 Karyawan

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil yaitu pegawai yang ada di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna (BPTTG) D.I Yogyakarta sensus atau seluruh dari populasi yang ada yang berjumlah 47 karyawan.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

**Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data**

**a. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna (BPTTG) D.I Yogyakarta. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi dengan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sujarweni, 2022). Data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya (Sujarweni, 2022).

**b. Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode angket atau kuesioner melalui google form. Didalam penelitian dengan metode kuesioner

dipergunakan untuk mendapatkan data analisis pengaruh komitmen organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini skala pengukuran menggunakan skala likert dengan menggunakan lima tanggapan, yaitu sangat setuju (SS) sampai dengan sangat tidak setuju (STS).

#### **Pengembangan Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan angket. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data.

#### **Uji Kualitas Data dan Teknik Analisis Data**

Uji kualitas data pada penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk teknik analisis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yang terdiri dari karakteristik responden dan analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, uji analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji hipotesis. Adapun uji hipotesisnya terdiri dari uji parsial (uji t), uji F (simultan), dan koefisien determinansi ( $R^2$ ).

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus corrected item-total correlation. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung untuk degree of freedom ( $df=n-2$ ) ( $df=47-2$ ,  $df=45$ ) sehingga r tabel yaitu 0.2876 dan signifikansi Alpha ( $\alpha$ ) adalah 5% atau r hitung > r tabel.

Dari hasil uji validitas data yang dilakukan menunjukkan seluruh butir pernyataan variabel valid karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0.2876$ ). maka semua butir pernyataan pada penelitian ini semuanya dinyatakan valid dan dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

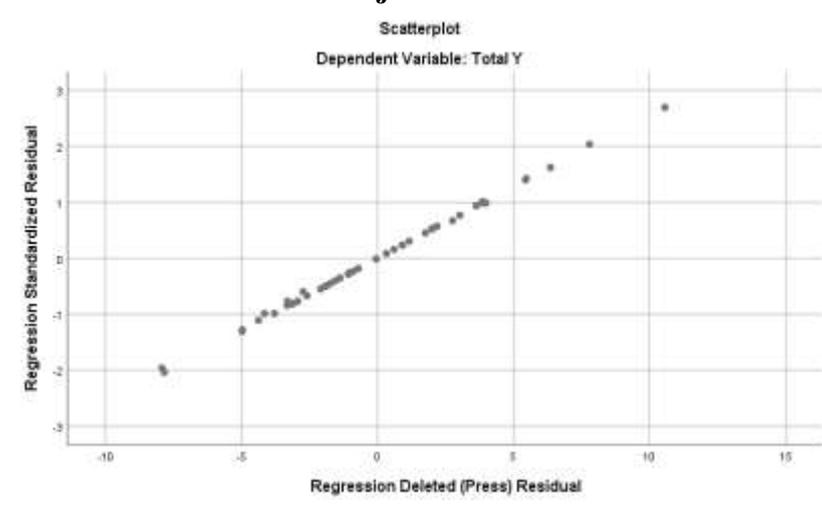
<i>riabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai Kritis</i>	<i>Keterangan</i>
Budaya Organisasi	0.448	0.60	Reliabel
Stres Kerja	0.414	0.60	
Komitmen Organisasi	0.515	0.60	
Semangat Kerja	0.455	0.60	

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.448 > 0.60$ , Stress Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.414 > 0.60$ , Komitmen Organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alphas* sebesar  $0.515 > 0.60$  dan Semangat Kerja memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.455 > 0.60$ . maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik Normalitas**

**Gambar 1 Uji P-Plot Normalitas**



Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa garis diagonal dalam grafik ini, menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal, titik-titik disekitar garis merupakan keadaan dimana data yang diuji kebanyakan titik-titiknya berada sangat dekat dengan garis bahkan menempel pada garis, dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalisasi**

			Unstandardized Residual
N			46
Normal	Mean		0,000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation		3,68670902
Most	Absolute		0,095
Extreme	Positive		0,095
Differences	Negative		-0,050
Test Statistic			0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo	Sig.		.765 <sup>e</sup>
Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,754
		Upper Bound	0,776
		Bound	
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.			

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja nilai asymp sig. sebesar  $0.200 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan mengalami

multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4 Uji Multikolonieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,153	1,867			
Budaya Organisasi	0,474	0,069	0,922	0,507	1,974
Stres Kerja	-0,297	0,082	-0,460	0,559	1,788
Komitmen Organisasi	-0,288	0,139	-0,339	0,339	2,952

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

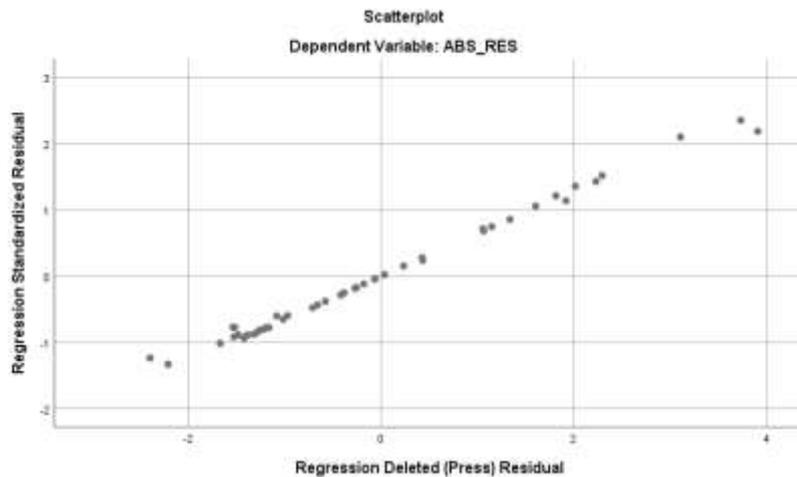
Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel independen Budaya Organisasi dengan nilai *Tolerance* 0.507 > 0.10 dan nilai VIF < 10, Stres kerja dengan nilai *Tolerance* 0.559 > 0.10 dan nilai VIF 1.788 < 10, Komitmen Organisasi dengan nilai *Tolerance* 0.339 > 0.10 dan nilai VIF 2.952 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terdapat multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar Scarrerplot dan hasil dari signifikan dari uji heteroskedastisitas, yang menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model penelitian ini:

**Gambar 2 Uji Scetterplot**



Sumber: Data Primer 2025

Dari hasil output gambar scatterplot 2 diatas terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarekan tidak terjadi titik-titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot sehingga model regresi layak digunakan untuk memperkuat bahwa

data bebas dari gangguan heteroskedastisitas. Sedangkan hasil output SPSS uji *Glejser* adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,707	1,143		2,368	0,023
	Budaya Organisasi	0,035	0,042	0,177	0,834	0,409
	Stres Kerja	-0,020	0,050	-0,080	-0,399	0,692
	Komitmen Organisasi	-0,074	0,085	-0,226	-0,874	0,387
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji *glejser* heteroskedastisitas dinyatakan nilai signifikansi budaya organisasi 0.834 berada di atas 0.05 ( $0.409 > 0.05$ ), nilai signifikansi stres kerja 0.692 berada diatas 0.05 ( $0.692 > 0.05$ ) dan nilai signifikan komitmen organisasi 0.387 berada diatas 0.05 ( $0.387 > 0.05$ ). dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Uji Statistik (uji t) dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel inpedenden secara individual menerapkan variasi variabel dependen. Rumus t tabel adalah sebagai berikut: ( $df=47-2$ ,  $df=45$ ) sehingga diketahui bahwa t-tabel adalah 1.67943.

**Tabel 6 Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,106	1,867		-1,128	0,266
	Budaya Organisasi	0,474	0,069	0,664	6,886	0,000
	Stres Kerja	-0,297	0,082	-0,331	-3,610	0,001
	Komitmen Organisasi	0,530	0,139	0,449	3,811	0,000
a. Dependent Variable: semangat kerja						

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil tabel 6 dapat disimpulkan bahwasanya :

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 6.886.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $t$  hitung 6.886 dan  $t$  tabel yaitu 1.67943 dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . hasil tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

- b. Stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian diuji dengan hasil  $t$  sebesar -3.610. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $t$  hitung -3.610 dan  $t$  tabel yaitu 1.67943 dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.
- c. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian diuji dengan hasil  $t$  sebesar 3.811. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $t$  hitung 3.811 dan  $t$  tabel yaitu 1.67943 dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . hasil ini memberikan petunjuk bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis 3 diterima.

### Uji F

Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka hipotesis berpengaruh secara simultan diterima tetapi, jika sebaliknya sig.  $> 0.05$  maka hipotesis berpengaruh secara simultan ditolak. Berikut hasil dari pengujian SPSS pada Uji F :

**Tabel 7 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946,019	3	315,340	56,794	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233,198	42	5,552		
	Total	1179,217	45			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi						

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $56,794 > 2.8915$ ) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis 4 diterima.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8 Hasil Uji  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	0,802	0,788	2,356
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1				

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.788 atau 78.8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 78.8%, sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 21,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat

Guna Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja di terima.

Hasil pengujian diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $6,886 > 1.67943$ ) dengan nilai sig.  $0.000 > 0.05$ . maka hasil tersebut menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja diterima, sehingga para pegawai Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta dapat lebih memperhatikan keadaan yang ada di tempat kerja menyesuaikan dengan sistem yang ada.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023), Rintauli Pasaribu et al., (2022), Firanti et al., (2021) dan Erwati et al., (2022) yang memberikan penjelasannya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Budaya yang ada di tempat kerja bukan hanya mengenai kebiasaan kehidupan sehari-hari tapi juga mengenai tata cara dan kegiatan yang ada di tempat kerja. Karena terkadang budaya hanya diidentika dengan kebiasaan, tapi juga mengenai nilai keadaan tempat kerja tersebut.

#### **b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap semangat kerja pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja diterima.

Hasil pengujian diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $-3,619 > 1.67943$ ) dengan nilai sig.  $0.001 < 0.05$ . sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja diterima. Sehingga seorang pegawai dengan stress kerja yang tinggi akan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Semakin stres pekerjaan yang diterima maka akan tidak bersemangat seorang pegawai dalam bekerja.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadiati et al., (2019), Putra & Novi (2023) dan Pengestu & Adam (2023) yang menyatakan stres kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Seorang pegawai yang mempunyai stres kerja yang tinggi maka akan berdampak negatif terhadap semangat kerjanya.

#### **c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap semangat kerja pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja di terima.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu ( $3,811 > 1.67943$ ) dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja diterima. Tentunya dengan komitmen yang besar dan rasa berjasa ditempat kerja akan membentuk semangat kerja yang lebih terhadap seorang pegawai.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardya, (2021), Darmawan & Wibawa, (2019), Jufrizen et al., (2018) dan Sumiatik et al., (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Komitmen yang besar dan rasa komitmen yang besar juga akan memberikan dampak terhadap semangat kerja seorang pegawai.

**d. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap semangat kerja pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja diterima.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $56,794 > 2.8915$ ) dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja diterima.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardya, (2021), Darmawan & Wibawa, (2019) yang membuktikan adanya pengaruh simultan antara budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja.

## **5. KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta. Maka dapat disimpulkan:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi semangat kerja karyawan pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah semangat kerja karyawan pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi semangat kerja karyawan pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta.
- d. Budaya organisasi, stress kerja dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh simultan terhadap semangat kerja pada Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini ditemukan dalam jumlah populasi yang terbatas, yaitu hanya 47 orang, yang dapat membatasi kemampuan penelitian untuk menggeneralisasi hasil kepada populasi yang lebih luas. Namun, hasil penelitian ini masih dapat memberikan gambaran tentang fenomena yang sedang diteliti, meskipun dengan beberapa keterbatasan

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

#### **Bagi Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta:**

Berdasarkan hasil penelitian dari budaya organisasi, terdapat nilai terendah sebesar 3,60. Nilai terendah diperoleh pada item "organisasi ini sangat responsif dan mudah berubah". Oleh karena itu, Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta perlu memperkuat kemampuan adaptasi dan responsifnya terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari stres kerja, terdapat nilai terendah sebesar 3,23. Nilai terendah diperoleh pada item "jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan kekurangan pada diri sendiri". Oleh karena itu, Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta perlu mengembangkan program pengembangan diri dan peningkatan kepercayaan diri karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dari komitmen organisasi, terdapat nilai terendah sebesar 3,21. Nilai terendah diperoleh pada item "akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini". Oleh karena itu, Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta perlu meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang misi, visi, dan nilai-nilai organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari semangat kerja, terdapat nilai terendah sebesar 3,43. Nilai terendah diperoleh pada item "saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pemimpin". Oleh karena itu, Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta perlu meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim melalui kegiatan-kegiatan yang mempromosikan kerjasama dan kepercayaan tim, sehingga karyawan dapat bekerja sama lebih efektif dan meningkatkan semangat kerja mereka.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja. dari penulis merekomendasikan menambahkan indikator yang berbeda yang didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambahkan variasi variabel lain yang bisa diteliti, seperti gaya kepemimpinan. Seperti penelitian Tumengkol et Al., (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, kemudian menambahkan sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa yang akan datang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adel, I. A.-A., Nayla, Y. A.-M. and, & Yasmeen, F. M. (2007). Organizational culture and knowledge sharing : critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11. <https://doi.org/10.1108/13673270710738898>
- Anom, S., Anak, A. P. A., & I Ketut, S. S. (2018). *Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)*. 09(08), 20997–21013.
- Fe, A., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 290–298. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.4589>
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi tani (koptan) jasa tirta sendang tulungagung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 1(3).
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>

- Kartika, A. K., Ida, A. B., & Ida, A. B. R. (2016). *The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity and, Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital*. 5(1), 1–11.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Economics and Digital Business Review Apakah Kompetensi , Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan? *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262–271.
- Manik, S., & Megawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124.
- Septyarini, E., Herawati, J., & Cahyani, I. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 130. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.238>
- Suyatno, E., & Tukiran, M. (2024). Menelusuri Dunia Pelayanan Kesehatan dalam Budaya Organisasi : Systematic Literature Review. *International Journal of Social and Management ...*, 03(03), 35–54.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Djanjar, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 6. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>
- Yapentra, A., & Novita, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Mts. Darul Muqomah Pekanbaru. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13.