

**PENGARUH BUDAYA KERJA
TERHADAP SEMANGAT DAN KEGAIRAHAN KERJA
KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. BANK LAMPUNG**

*The Influence of Work Culture on The Employee's Spirit and Work Excision
at The Head Office Of PT. Bank Lampung*

Robbyadi Afitno

Program Studi Manajemen, FEB dan Humaniora, Universitas Satu Nusa Lampung
afitnorobbiyadi@gmail.com

ABSTRACT

PT. Bank Lampung is a Bank owned by the Lampung Regional Government in the form of a Regional Company. The problems encountered are the influence of work culture on the enthusiasm and enthusiasm of employees at the Head Office of PT. Lampung Bank. The method used is library research and field research. The purpose of this study was to determine how the influence of work culture on the enthusiasm and enthusiasm of the employees of the Head Office of PT. Lampung Bank. The results showed that there was a positive influence between work culture on employee morale and enthusiasm for work of 0.9082. To test the effect, the t-test was used where the coefficient of tcount was compared with ttable, which turned out to be $t_{count} > t_{table}$. Based on the Coefficient of Determination formula, the magnitude of the influence of work culture on employee morale and enthusiasm is 90.82%. Thus, the hypothesis proposed that there is a positive influence between work culture on the enthusiasm and enthusiasm of the employees of the Head Office of PT. Bank Lampung accepted.

Keyword : culture, work, passion, employees

ABSTRAK

PT. Bank Lampung merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Lampung berbentuk Perusahaan Daerah. Permasalahan yang ditemui yaitu pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Bank Lampung. Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan sebesar 0,9082. Untuk menguji pengaruh digunakan uji t dimana koefisien t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , yang ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan rumus Koefisien Determinasi, maka besarnya pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan adalah sebesar 90,82%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung diterima.

Kata kunci : budaya, kerja, semangat, karyawan

1. Pendahuluan

Sektor perbankan memegang peranan penting dalam usaha pengembangan di sektor ekonomi, dan juga berperan dalam meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, serta pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan taraf hidup rakyat. Untuk memperoleh kepercayaan dari masyarakat, maka sektor perbankan harus dikelola secara profesional mulai dari segi pelayanannya, strategi pemasaran yang baik, segi keuangan yang harus dikelola dengan prinsip kehati-hatian, serta perbankan juga harus inovatif dalam menciptakan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Kantor Pusat PT. Bank Lampung harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, sehingga Kantor Pusat PT. Bank Lampung dituntut untuk dapat mengelola Kantor Pusat PT. Bank Lampung dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Setiap individu yang menjalankan aktivitas dalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berpikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi Kantor Pusat PT. Bank Lampung dimana harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusia, sebab jika pengelolaannya tidak baik, maka akan timbul masalah yaitu ketidakpuasan akan kondisi kerja, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, tingkat

absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan lain-lain. Semua masalah yang timbul akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas Kantor Pusat PT. Bank Lampung dalam mencapai tujuannya.

Budaya kerja merupakan prinsip-prinsip yang diyakini dan benar dalam mencapai tujuan Kantor Pusat PT. Bank Lampung. Budaya kerja menjadi landasan setiap kebijakan dan aturan, serta mengarahkan perilaku individu di dalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung. "Prinsip-Prinsip" dikenal sebagai nilai-nilai Kantor Pusat PT. Bank Lampung dan keyakinan. "Kebijakan dan aturan" antara lain norma-norma, standar-standar, ukuran-ukuran. Hasil dari budaya kerja dapat diamati dan dirasakan melalui perilaku individu dalam organisasi. Termasuk didalamnya iklim kerja (hubungan, komunikasi, gaya kepemimpinan dan tindakan-tindakan simbolik, pemberian penghargaan).

Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggota karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim didalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung dan pengendalian perilaku. Setiap individu mempunyai sesuatu yang oleh individu disebut "kepribadian". Kepribadian seseorang terdiri dari serangkaian ciri-ciri yang relatif tetap dan mantap. Apabila kita menggambarkan seseorang sebagai orang yang hangat, inovatif, santai, atau konservatif, kita menggambarkan kepribadian sebuah organisasi pun memiliki kepribadian yang kita sebut sebagai "Budaya".

Pada dasarnya terdapat dua kriteria budaya kerja yaitu budaya kerja

kuat dan budaya kerja lemah. Suatu budaya kerja yang kuat memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang "bagaimana cara menyelesaikan suatu urusan didalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung". Sebuah budaya bisa memberikan stabilitas kepada Kantor Pusat PT. Bank Lampung . Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggota karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim didalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung dan pengendalian perilaku.

Budaya Kantor Pusat PT. Bank Lampung bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota maupun karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung itu sendiri, yang dilihat dengan cara berfikir, merasakan, menanggapi dan menuntun karyawan untuk mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lain dalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung. Selain itu, budaya kerja dalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu Kantor Pusat PT. Bank Lampung dalam masa yang akan datang. Semangat kerja dan gairah kerja dapat meningkat dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh, dalam hal ini baik faktor material maupun non material. Apabila faktor ini tetap tidak mempengaruhi, maka kemungkinan terjadi penyebab atau faktor - faktor yang lain.

2. Landasan Teori

1. Pengertian Budaya Kerja

Kebudayaan sangat erat hubungannya dengan masyarakat. *Melville J. Herskovits* dan *Bronislaw Malinowski* mengemukakan bahwa segala sesuatu yang terdapat dalam masyarakat

ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Istilah untuk pendapat itu adalah *Cultural Determinism*. *Herskovits* memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang turun temurun dari satu generasi ke generasi yang lain, yang kemudian disebut sebagai *superorganic*. Menurut *Andreas Eppink*, kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian, nilai, norma, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, tambahan lagi segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat.

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan harus berupaya meningkatkan pelaksanaan budaya kerja. Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan penerapan budaya kerja yang baik, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu karyawan diwajibkan menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi karyawan perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan

kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan. (Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. : 2019).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja, atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Triguno, 2005: 3).

Menurut Edward B. Taylor, kebudayaan merupakan keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Dari berbagai definisi tersebut dapat diperoleh pengertian mengenai kebudayaan yaitu sistem pengetahuan yang meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam

melaksanakan kehidupan bermasyarakat.

Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja. (Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y : 2020).

Dari definisi kebudayaan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja berguna untuk menangani lingkungan internal dan eksternal organisasi/perusahaan, sehingga perlu ditanamkan dikalangan organisasi/perusahaan untuk dapat mengadakan persepsi, berfikir, dan melaksanakan pekerjaan secara benar.

2. Pengertian Semangat dan Kegairahan Kerja

Gairah kerja merupakan perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi. Dibawah kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Penurunan produktivitas ini mempengaruhi keuntungan yang didapat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas yang tinggi, hal ini hanyalah merupakan suatu pengaruh bagi produktivitas secara keseluruhan, misalnya: sekelompok pekerja yang

mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, tetapi mereka hanya bersendau gurau saja tanpa menghiraukan pekerjaan pada waktu ditinggal oleh pengawasnya. Semangat dan kegairahan kerja pada hakikatnya merupakan pengejawantahan/perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. (Bawelle, M., & Sepang, J. : 2016).

Menurut Alexander Lighten dalam N.A.Amalambun (2001 : 186) bahwa : Semangat atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekweni dalam mengejar tujuan bersama atau kerja sama menekankan hakekat saling bekerja sama dari suatu kelompok dari suatu keinginan yang nyata untuk bekerjasama dengan giat dengan konsekweni menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan, melalui disiplin bersama. (N.A. Amatembun, Administrasi Personil, 2001 :186).

Semangat dan kegairahan kerja menurut Alex S. Nitisemito (2004 : 160) bahwa: Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Oleh karena itulah antara semangat dan kegairahan kerja sulit untuk dipisahkan. Sehingga orang lebih senang menggunakan istilah semangat dan kegairahan kerja. (Alex S.Nitisemito, Manajemen Personalia, 2004 ; 60)

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut diatas tentang semangat dan kegairahan kerja, maka didapat suatu kesimpulan bahwa semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah

merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Atau dengan kata.lain semangat dan kegairahan karyawan adalah reaksi emosional dan mental dari karyawan untuk bekerjasama secara giat dan konsekuen, yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator semangat dan kegairahan kerja meliputi : Minat, Absensi, Tanggungjawab dan Loyalitas.

Dengan melihat uraian diatas maka betapa pentingnya membina dan menjaga peranan semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. Akan tetapi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada suatu ketika bisa tinggi tetapi bisa pula menurun.

3. Metode

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis penelitian yaitu Penelitian Kepustakaan dilakukan dengan cara pengumpulan data melalui buku-buku, karya ilmiah dan penunjang kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian Lapangan dilakukan dengan meneliti langsung pada Kantor Pusat PT. Bank Lampung, melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja dan pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Desain penelitian didapat dari data primer yang sumbernya berasal dari data yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan data sekunder merupakan data yang sumbernya berasal

dari organisasi yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal-jurnal, majalah-majalah, maupun penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Pengumpulan data bersumber dari semua karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung yaitu sebanyak 58 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2002:94), yaitu apabila objek penelitian lebih kecil dari 100 orang, maka lebih baik variabel tersebut diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah objek lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25 %.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah pengaruh budaya kerja (X), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah semangat dan kegairahan kerja (Y).

Alat ukur penelitian dalam analisis kuantitatif digunakan metode pendekatan perhitungan-perhitungan secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara pengawasan dengan produktivitas, yaitu menggunakan alat analisis *korelasi product moment* (Suharsimi Arikunto, 2002 : 206) dengan rumus :

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara X dan Y

X = Variabel bebas budaya kerja (nilai skor variabel pertanyaan mengenai budaya kerja)

Y = Variabel terikat semangat dan kegairahan kerja karyawan (nilai skor variabel pertanyaan mengenai semangat dan kegairahan kerja karyawan)

N = Jumlah sampel

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan yang ditimbulkan oleh budaya kerja dengan semangat dan kegairahan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[(n\sum X^2) - (\sum X)^2][(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

(Sumber: J. Supranto, MA : 270)

Keterangan :

r : Korelasi

x : Budaya kerja (variabel bebas)

y : Semangat dan kegairahan kerja (variabel terikat)

n : Jumlah responden

Untuk mengetahui pengaruhnya besar atau kecil maka sebelumnya penulis kutipkan klasifikasi sebagai standar, menurut (Quilford, 2005 :353), yaitu :

1. Antara 0.00 - 0.20 : Kecil sekali
2. Antara 0.21 - 0.40 : Rendah
3. Antara 0.41 - 0.70 : Sedang
4. Antara 0.71 - 0.90 : Tinggi
5. Antara 0.91 - 1.00 : Sangat tinggi

Sedangkan untuk mengukur tingkat reliabel daftar pertanyaan yang digunakan dalam memperoleh skor dari penilaian budaya kerja (perubahan bebas) dan semangat dan kegairahan kerja (perubahan terikat) digunakan teknik belah dua dari Spearman Brown dengan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{2(r_{xy})}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan :

r^2 = reliabilitas instrumen

r_{xy} = koefisien dua belah instrumen

(Suharsimi Arikunto 2002 :93)

Interprestasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh antara nilai r adalah sebagai berikut :

- a. Bila nilai $r = 0$, maka pengaruh antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
- b. Bila nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka pengaruh antara kedua variabel dikatakan positif dan kuat.
- c. Bila nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka pengaruh antara kedua variabel tersebut dikatakan negatif dan sangat kuat sekali.

Selanjutnya untuk melihat besaran pengaruh antara variabel budaya kerja terhadap semangat dan kegairan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung digunakan rumus *Koefisien Determinasi*.

$$KD = (r_{xy\text{-hitung}})^2 \times 100\%$$

Sedangkan untuk menguji hipotesis penulis mempergunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Sudjana 2003 : 48) yaitu sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Penguji koefisien korelasi
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Setelah dimasukan kedalam rumus-rumus yang telah disajikan diatas, maka hasil angket yang telah dikumpulkan penulis tabulasikan kedalam tabel, yang mana ketentuan penilaian sebagai berikut:

- 1) Setiap alternatif jawaban yang diberikan mempunyai nilai :
 - a) Setiap alternatif jawaban A diberi skor 3
 - b) Setiap alternatif jawaban B diberi skor 2

- c) Setiap alternatif jawaban C diberi skor 1
- 2) Menjumlah skor item budaya kerja (X) dan jumlah skor item semangat dan kegairahan kerja karyawan (Y).
- 3) Memasukkan nilai skor yang ada kedalam tabel kerja korelasi dengan analisis korelasi product moment.

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui hasil penelitian dan interprestasi digunakan beberapa tanggapan responden mengenai kebutuhan akan budaya kerja pada Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Tabel 1. Tanggapan responden terhadap kegiatan Kantor Pusat PT. Bank Lampung

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	20	80
Kadang-kadang (2)	5	20
Tidak (1)	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Dari besaran persentase yang terlihat yaitu 80% perusahaan selalu melakukan kegiatan untuk pengembangan produk sehingga diinginkan Kantor Pusat PT. Bank Lampung untuk lebih giat dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 2. Tanggapan responden terhadap hasil pekerjaan dari Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	14	56
Kadang-kadang (2)	9	36
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Dari analisis yang terlihat responden menyukai segala kegiatan yang bersifat pasti atau menyukai hasil yang jelas.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Kantor Pusat PT. Bank Lampung Yang Memberikan Kebebasan Kepada Karyawan Untuk Saling Bertukar Informasi.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	12	48
Kadang-kadang (2)	11	44
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Dari analisis terlihat dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan dengan memberikan suatu kegiatan yang lebih terarah dan lebih berkembang melalui pertukaran informasi yang positif.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Kegiatan Kantor Pusat PT. Bank Lampung Dalam Pembentukan Tim Kerja.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	12	48
Kadang-kadang (2)	11	44
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Dengan pembentukan tim kerja diharapkan agar parakaryawan dapat bekerja dengan cepat dan lebih terarah sehingga dapat memicu semangat kerja yang tinggi.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Dalam Bertugas Tepat Waktu,

Tempat, Maupun Kualitas Produk Yang Dihilangkan.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	13	52
Kadang-kadang (7)	7	28
Tidak (1)	5	20
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Pertanyaan ke-5, Kantor Pusat PT. Bank Lampung dalam pencapaian target Kantor Pusat PT. Bank Lampung menuntut karyawan untuk bekerja secara maksimal, karena tingginya tingkat persaingan.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Kantor Pusat PT. Bank Lampung Dalam Pengambilan Resiko Dalam Pekerjaan.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	14	56
Kadang-kadang (2)	9	36
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Pengambilan resiko dalam pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi karyawan untuk berani menciptakan sesuatu yang baru yang berguna bagi peningkatan Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Rincian Pekerjaan

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	16	64
Kadang-kadang (2)	8	32
Tidak (1)	1	4
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Kesimpulan untuk pertanyaan ke 7 tentang rincian pekerjaan terlihat responden membenarkan tentang hal tersebut, dengan rincian-rincian tersebut diharapkan para karyawan dapat mempertanggung jawabkan segala pekerjaan yang akan dikerjakan.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Penyampaian Pekerjaan.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	12	48
Kadang-kadang (2)	10	40
Tidak (1)	3	12
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Pertanyaan ke 8 terlihat Kantor Pusat PT. Bank Lampung tidak menginginkan suatu kesalahan yang terjadi dalam suatu pekerjaan, namun terlihat pula Kantor Pusat PT. Bank Lampung menuntut keagresifan karyawan.

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Dalam Berdiskusi/ Pertemuan

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	14	56
Kadang-kadang (2)	11	44
Tidak (1)	0	0
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Kesimpulan untuk pertanyaan ke 9 adalah keterkaitan atau hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menjadikan keterbukaan dan hubungan baik antara atasan dan bawahan sehingga dalam berdiskusi arftara atasan dan bawahan dapat saling dimengerti.

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Peraturan Dan Prosedur Yang Diterapkan Oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	13	52
Kadang-kadang (2)	10	40
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Dari analisis diatas perusahaan telah menerapkan segala prosedur dan aturan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan, ini terlihat pada tabel 4.10 jumlah responden sebesar 52% mengerti tentang prosedur dan aturan yang diterapkan oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Tanggapan responden terhadap mengenai semangat dan kegairahan kerja Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Tanggung Jawab Yang Diberikan Oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	20	80
Kadang-kadang (2)	5	20
Tidak (1)	0	0
Jumlah	25	140%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Karena pentingnya tanggung jawab yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung dan keinginan Kantor Pusat PT. Bank Lampung akan hasil yang efektif, maka responden harus mampu memegang tanggung jawab yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Tugas

Jawaban	F	Total (%)
Tidak (3)	13	52
Kadang-kadang (2)	9	36
Ya (1)	3	12
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Tugas merupakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung dan dalam pelaksanaannya terdapat hubungan timbal balik yang berupa kompensasi.

Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Kejenuhan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan.

Jawaban	F	Total (%)
Tidak pernah (3)	14	56
Kadang-kadang (2)	9	36
Ya (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Dari analisis terlihat bahwa para karyawan selalu mengembangkan daya kreatifitas dan selalu inovatif yang didukung oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung sehingga karyawan tidak pernah merasa jenuh pada saat bekerja.

Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Tugas Sesuai Rencana

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	12	48
Kadang-kadang (2)	11	44
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Terlihat hampir sebanding ini menandakan penyelesaian tugas oleh karyawan untuk sesuai rencana masih belum dapat terealisasi dengan benar.

Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Waktu Yang Ditentukan Oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung Dalam Penyelesaian Pekerjaan.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	13	52
Kadang-kadang (2)	8	32
Tidak (1)	4	16
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Kantor Pusat PT. Bank Lampung selalu menuangkan waktu yang panjang untuk penyelesaian tugas, dengan maksud agar para karyawan dapat bekerja dengan optimal, sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

Tabel 16. Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Terhadap PT. Bank Lampung

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	15	60
Kadang-kadang (2)	5	20
Tidak (1)	5	20
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Kantor Pusat PT. Bank Lampung sangat memperhatikan segala fasilitas dan kualitas para karyawannya ini terlihat dari sikap loyal para karyawan terhadap Kantor Pusat PT. Bank Lampung.

Tabel 17. Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	13	52
Kadang-kadang (2)	11	44

Tidak (1)	1	4
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Kehadiran dalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung sangat penting, karena dalam Kantor Pusat PT. Bank Lampung selalu berorientasi pada hasil sehingga kehadiran sangat diutamakan dalam pekerjaan.

Tabel 18. Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Pekerjaan

Jawaban	F	Total (%)
Tidak (3)	12	48
Kadang-kadang (2)	10	40
Ya (1)	3	12
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Analisis untuk pertanyaan diatas terlihat bahwa pengawasan pekerjaan tidak mengganggu segala pekerjaan yang akan dikerjakan.

Tabel 19. Tanggapan Responden Terhadap Sikap Mental Dan Pandangan Kedepan Untuk Pekerjaan.

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	13	52
Kadang-kadang (2)	11	44
Tidak (1)	1	4
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Analisis untuk pertanyaan diatas terlihat bahwa sikap mental dan pandangan merupakan salah satu faktor pendukung semangat dan kegairahan kerja.

Tabel 4.20. Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Yang Telah

Ditetapkan Kantor Pusat PT. Bank Lampung

Jawaban	F	Total (%)
Ya (3)	12	48
Kadang-kadang (2)	11	44
Tidak (1)	2	8
Jumlah	25	100%

Sumber : Kantor Pusat PT. Bank Lampung, 2021

Kesimpulan untuk pertanyaan ke-20 adalah penentuan hasil kerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat PT. Bank Lampung harus terealisasi semua karena peraturan yang telah menetapkan target usaha yang akan dicapai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung sebesar 0,9082.
2. Untuk menguji pengaruh digunakan uji t dimana koefisien t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , yang ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,11 > 1,714$ pada tingkat kepercayaan 95%, sehingga terbukti bahwa pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja positif.
3. Berdasarkan rumus Koefisien Determinasi (KD), maka besarnya pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung adalah sebesar 90,82%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Bank Lampung diterima.

4. Berdasarkan hasil uji statistik nilai $t_{hitung} = 15,11$ dan $t_{table} = 1,714$, jadi $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 tolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh budaya kerja terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. $R^2 = 0,9082$ atau 90,82%

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- 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.
- Hofstede, G. 2004. *Cultures and Organizations, Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. London : Harper Collins Publisher.
- J. Supranto, MA, 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi-jilid 2*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Kotter, John. P., and James L. Haskett. 2002. *Corporate Culture and Performance*. New York : The Free Press A Division Simon & Schuster.
- Payaman IS. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI, Jakarta.
- Susanto. A.B. 2001 . *Budaya Perusahaan (Manajemen dan Persaingan Bisnis)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Umar, Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta