Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 125 – 139
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2514

Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Individu dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PGT Sukun Ponorogo

The Influence of Organizational Culture, Individual Behavior, and Communication on Employee Morale at PGT Sukun Ponorogo

Rizqi Emilia*, Umi Farida, Wahna Widhianingrum
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Alamat : Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia
Korespondensi penulis: rizqiemiliaaa@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study is to analyze organizational culture, individual behavior, and communication that influence employee morale at the Gondorukem & Terpentine Sukun Factory (PGT Sukun) Ponorogo. This study uses a quantitative methodology, collecting primary data from the Gondorukem & Terpentine Sukun Factory (PGT Sukun) Ponorogo through questionnaire distribution. Using SPSS 26.00, the data analysis method includes multiple linear regression. The results of the study indicate that organizational culture, individual behavior, and communication have a significant effect on employee morale. This indicates that the better the organizational culture, individual behavior, and communication within the company, the higher the employee morale. This study is expected to be a consideration for the Gondorukem & Terpentine Sukun Factory (PGT Sukun) Ponorogo in improving employee morale through strengthening organizational culture, individual behavior, and communication.*
Keywords: *organizational culture, individual behavior, communication, Employee morale*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi yang memengaruhi moral karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan mengumpulkan data primer dari Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo melalui penyebaran kuesioner. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26.00, metode analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap moral karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi di dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula moral karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo dalam meningkatkan moral karyawan melalui penguatan budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi.
Kata kunci: budaya organisasi, perilaku individu, komunikasi, moral karyawan

Received: June 14, 2026; Revised: June 20, 2026; Accepted: June 27, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen paling krusial dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena setiap aktivitas kerja pada dasarnya dipicu oleh manusia. Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya diartikan sebagai sekelompok individu yang bekerja, tetapi juga meliputi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, daya juang, serta inovasi yang dimiliki oleh tiap individu dan bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien, berbagai sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan infrastruktur kerja tidak akan dapat digunakan secara maksimal. Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo adalah salah satu perusahaan yang berfokus pada proses pengolahan gondorukem dan terpentin, dua produk hutan yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan diperlukan oleh banyak sektor. Proses produksinya tidak hanya bergantung pada alat dan teknologi, tetapi juga memerlukan karyawan yang teliti, disiplin, dan mampu beroperasi dalam lingkungan dengan standar keselamatan yang ditetapkan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang ada. Karyawan memiliki peran yang krusial dalam memastikan operasional perusahaan berjalan lancar, sehingga penting untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar tugas bisa dilaksanakan dengan baik dan efisien. Semangat kerja yang positif tampak dari disiplin, tanggung jawab, kolaborasi, dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan kondisi di lapangan, semangat kerja para karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin (PGT) Sukun Ponorogo belum sepenuhnya maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak konsisten mematuhi jam kerja, tingkat semangat bekerja, serta beberapa karyawan yang masih membutuhkan bimbingan untuk menyelesaikan tugas mereka. Di samping itu, kesulitan dalam komunikasi kerja juga mengakibatkan koordinasi antar bagian belum berjalan dengan baik.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan disiplin, kolaborasi, dan komitmen karyawan pada organisasi. Namun, jika nilai-nilai organisasi tidak diterapkan dengan baik, maka semangat kerja karyawan bisa menurun.

Selain budaya organisasi, perilaku masing-masing individu juga berkontribusi terhadap semangat kerja. Perilaku individu mencakup sikap, disiplin, tanggung jawab, dan cara karyawan melaksanakan pekerjaannya. Perbedaan dalam perilaku antar karyawan dapat memengaruhi efektivitas pekerjaan dan pencapaian target perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang baik akan mempermudah penyampaian informasi, pengaturan kerja, dan pemahaman atas tugas yang harus dilakukan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif bisa menimbulkan miskomunikasi dan menghambat kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk memahami bagaimana pengaruh budaya organisasi, perilaku individu, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin (PGT) Sukun Ponorogo.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, perilaku individu dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin (PGT) Sukun Ponorogo.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut (Abadiyah & Ubaidillah, 2022) budaya organisasi dapat diartikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pada suatu organisasi yang menjadi pedoman untuk sumber daya manusia untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pada organisasi. dapat diartikan budaya organisasi merupakan pola perilaku sumber daya manusia di dalam organisasiyang terwujud berdasarkan pemikiran-pemikiran, perilaku.

Perilaku Individu

Menurut (Innayati, 2024) perilaku individu respon seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, bahkan dalam lingkungan organisasi yang tentu dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku seseorang. Perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antar individu dengan lingkungannya. Perilaku individu digambarkan sebagai serangkaian tindakan dilakukan dalam suatu lingkungan tertentu.

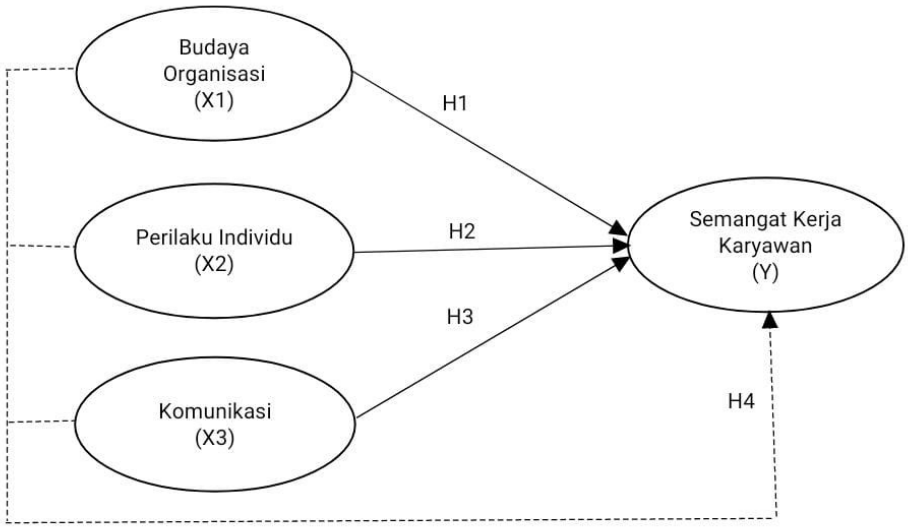
Komunikasi

Menurut (Tewal et al., 2017) komunikasi merupakan proses tukar menukar informasi, gagasan, atau pikiran di antara dua orang atau lebih. Apabila informasi tidak disampaikan dan dipahami oleh pihak lainnya, maka informasi itu dianggap tidak memiliki nilai. Kemampuan setiap individu dalam organisasi untuk menyampaikan dan menerima pesan sangatlah krusial. Komunikasi dalam setiap organisasi bervariasi, tergantung pada berbagai metode, strategi, dan alat yang digunakan.

Semangat Kerja Karyawan

Menurut (Aslam, 2024) semangat kerja merupakan dorongan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik. Semangat kerja juga menggambarkan kondisi atau suasana dalam organisasi yang menumbuhkan rasa antusias dalam menjalankan tugas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan

——▶ = Berpengaruh secara parsial

- - - -▶ = Berpengaruh secara simultan

H1 = Budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y)

H2 = Perilaku individu (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y)

H3 = Pengaruh komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y)

Ha4 = Budaya organisasi (X_1), Perilaku individu (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap semangat kerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Pabrik Gondorukem & Terpentin (PGT Sukun) Ponorogo yang berjumlah 53 orang. Teknik penenentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi obeservasi, wawancara dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung objek penelitian untuk memperoleh data. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang tidak bisa didapat secara optimal melalui kuesioner, seperti sudut pandang pekerja mengenai semangat kerja karyawan, pengalaman mereka dalam proses produksi, serta cara karyawan menangani tuntutan pekerjaan. Adapun kuesioner digunakan sebagai instrument utama dalan pengumpulan data penelitian dengan memberikan lembar penyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai kondisi yang sebenarnya. Pengukuruan jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Penilaian diberikan berdasarkan persetujuan responden mulai dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 1. Skala Likert

Nilai Bobot	Jawaban Responden
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuuu (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dari variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependen.* Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh setiap variabel *independen* secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel *independent* terhadap variabel *dependen*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin (PGT Sukun) Ponorogo. Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diambil dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, artikel, yang relevan dengan variabel penelitian.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r table	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,885	0,270	Valid
	2	0,836	0,270	Valid
	3	0,860	0,270	Valid
	4	0,859	0,270	Valid
	5	0,859	0,270	Valid
Perilaku Individu (X2)	1	0,886	0,270	Valid
	2	0,890	0,270	Valid
	3	0,904	0,270	Valid
	4	0,851	0,270	Valid
Komunikasi (X3)	1	0,846	0,270	Valid
	2	0,796	0,270	Valid
	3	0,827	0,270	Valid
	4	0,832	0,270	Valid
Semangat Kerja Karyawan (Y)	1	0,605	0,270	Valid
	2	0,698	0,270	Valid
	3	0,621	0,270	Valid
	4	0,827	0,270	Valid

Hasil pengujian menunjukkan nilai r hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), Perilaku Individu (X_2), Komunikasi (X_3) dan Semangat Kerja Karyawan (Y) seluruhnya berada di atas r tabel yaitu 0,270. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kusioner variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Artinya bahwa item pernyataan kusioner variabel dalam penelitian ini benar-benar layak digunakan untuk penelitian karena mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga layak digunakan untuk analisis berikutnya

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,898	0,60	Reliabel
Perilaku Individu (X2)	0,906	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,841	0,60	Reliabel
Semangat Kerja Karyawan (Y)	0,639	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari dari 0,60. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan kusioner variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable, artinya bahwa pernyataan kusioner variabel tersebut konsisten dalam pengukurannya, sehingga item pernyataan kusioner variabel layak digunakan untuk analisis berikutnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.224	1.800		1.236	.222
	Budaya Organisasi	.280	.055	.491	5.088	.000
	Perilaku Individu	.257	.060	.416	4.300	.000
	Komunikasi	.277	.073	.368	3.778	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 analisis regresi linier berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan *output coefficients* pada tabel diatas dapat diketahui

bahwa dapat dilihat pada nilai beta dan diambil dari *Unstandardized Coefficients* antara lain sebagai berikut :

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$

$Y = 2{,}224 + 0{,}280.X_1 + 0{,}257.X_2 + 0{,}277.X_3 + e$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan bahwa :

1) Pada nilai konstanta (α) sebesar 2,224 artinya bahwa pada variabel *independent* yaitu Budaya Organisasi (X_1), Perilaku Individu (X_2) dan Komunikasi (X_3) tersebut bernilai konstan atau nol maka besarnya Semangat Kerja Karyawan (Y) adalah 2,224 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
2) Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X_1) bernilai positif sebesar 0,280 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X_1) mengalami kenaikan 1 atau semakin tinggi, maka akan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,280 satuan dengan asumsi variabel lainnya (Perilaku Individu dan Komunikasi) tetap konstan.
3) Nilai koefisien regresi pada variabel Perilaku Individu (X_2) bernilai positif sebesar 0,257 artinya jika variabel Perilaku Individu (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 atau semakin tinggi, maka akan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,257 satuan dengan asumsi variabel lainnya (Budaya Organisasi dan Komunikasi) tetap konstan.
4) Nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi (X_3) bernilai positif sebesar 0,277 artinya jika variabel Komunikasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 atau semakin tinggi, maka akan mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel lainnya (Budaya Organisasi dan Perilaku Individu) tetap konstan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744[a]	.553	.526	1.52861

a. Predictors: (Constant), Komunikasi , Budaya Organisasi, Perilaku Individu

Berdasarkan tabel 4.12 analisis koefisien determinasi (R^2) yang telah diolah dapat diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 55,3%. Artinya kontribusi antara variabel *independent* yaitu Budaya Organisasi (X_1), Perilaku Individu (X_2), Komunikasi (X_3) terhadap variabel *dependen* yaitu Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,553 atau 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% merupakan pengaruh variabel lain diluar penelitian.

5. Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Tabel 6 Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.224	1.800		1.236	.222
	Budaya Organisasi	.280	.055	.491	5.088	.000
	Perilaku Individu	.257	.060	.416	4.300	.000
	Komunikasi	.277	.073	.368	3.778	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan uji t pada tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai t tabel dalam penelitian ini pada α = 5% atau 0,05 dan nilai α dibagi menjadi dua karena menggunakan hipotesis dua arah sehingga nilai α dibagi 2 menjadi 0,05/2 = 0,025. n merupakan jumlah data dan k = 3, dimana k merupakan jumlah seluruh variabel *independent* sehingga diperoleh df = n-k-1 = 53-3-1 = 49.

b) Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simulatan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.580	3	47.193	20.197	.000[b]
	Residual	114.495	49	2.337		
	Total	256.075	52			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi , Budaya Organisasi, Perilaku Individu

Berdasarkan tabel 7 tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis uji f yakni dengan mencari f tabel. F tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df 1 (4-1 = 3) dan df 2 (n-k-1 = 53-3-1 = 49), perhitungan tersebut

menunjukkan bahwa f tabel adalah 2,79. Analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien uji f sebesar 20,197 > 2,79. Tahap selanjutnya membandingkan nilai signifikansi diperoleh 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah Ha_4 diterima dan H_{04} ditolak, sehingga variabel Budaya Organisasi (X_1) Perilaku Individu (X_2) dan Komunikasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di suatu perusahaan, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Budaya organisasi yang tercermin melalui partisipasi karyawan dalam kegiatan, sikap terbuka terhadap gagasan dan inovasi, kerja sama dalam tim, dukungan bagi kreativitas, serta penghargaan yang diberikan, dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi dengan lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Sudana & Sugianingrat, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

b. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Perilaku Individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila perilaku individu karyawan semakin baik, semangat kerja mereka juga cenderung meningkat. Perilaku individu yang terlihat melalui minat terhadap pekerjaan, kesadaran akan pentingnya peran di dalam organisasi, disiplin dalam bekerja, serta dukungan dari lingkungan sosial yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriani et al., 2020) yang menyatakan bahwa perilaku individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi dalam perusahaan berlangsung baik, maka semangat kerja karyawan juga cenderung meningkat. Komunikasi yang baik melalui penyampaian arahan dari atasan, keterbukaan dalam menerima masukan dan saran, hubungan yang harmonis antara rekan kerja, serta koordinasi yang baik antar bagian dapat mendukung kelancaran pekerjaan dan mendorong motivasi kerja karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murtisaputra & Ratnasari, 2019) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Individu, Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Perilaku Individu, dan Komunikasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di tempat kerja semakin baik, perilaku individu karyawan menjadi lebih positif, dan komunikasi yang terjadi lebih efektif, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Tiga faktor tersebut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan produktif dalam menjalankan tugasnya di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sudana & Sugianingrat, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, penelitian (Indriani et al., 2020) menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, serta penelitian (Murtisaputra & Ratnasari, 2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Perilaku Individu, dan Komunikasi, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo.

Bukti ini terlihat dari hasil uji t, di mana setiap variabel mendapatkan nilai t hitung yang melebihi t tabel dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Di samping itu, uji F juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memberikan pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel dan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Perilaku Individu, dan Komunikasi adalah faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun (PGT Sukun) Ponorogo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Pabrik Gondorukem & Terpentin Sukun (PGT Sukun) di Ponorogo terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung partisipasi karyawan, kolaborasi tim, inovasi, serta penghargaan atas kinerja yang memuaskan. Perusahaan juga perlu mendorong pengembangan sikap positif individu melalui peningkatan disiplin, rasa tanggung jawab, dan kesadaran karyawan terkait peran mereka dalam organisasi. Selain itu, harus ada peningkatan dalam efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan serta di antara rekan-rekan kerja agar koordinasi dan penyelesaian tugas dapat lebih optimal, sehingga semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kondisi kerja, serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas untuk menghasilkan temuan yang lebih variatif dan menyeluruh.

DAFTAR REFERENSI

Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Umsida Press

Adzima, F., & Sjahruddin, H. (2019). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai*. *4*(1).

Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Jurnal Manajemen Dirgantara, 15(1), 54–61. https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569.Ansori, A., Rosa Indah, Suwandi, S., Inda Salsabila, & Firmansyah, F. (2024). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(2), 135–143. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3119

Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Perusahhaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati*.

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, *14*(2).

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Ke-1). Pt. Rineka Cipta.

Aslam, J. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima*. *5*.

Asteria, B., & Romanza, M. R. (2022). Analisis determinan faktor penentu semangat kerja karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera. Jurnal STIE Semarang, 14(1)

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (pendekatan riset). CV. AA Rizky.

Cyrious & Erica Adriana. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(3), 194–206. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630

Darmawan, D. (2017). *Studi Kepustakaan: Indikator Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi Serta Hubungan Aantar Variabel*.

Dewi, O. K., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Manajemen Dewantara*, *7*(2), 120–135. https://doi.org/10.26460/md.v7i2.14888

Didik Hariyanto, D. H. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Umsida Press. https://doi.org/10.21070/2021/978-623-6081-32-7

Farida, Umi., Hartono, Sri., Wardhani, D. P. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Riset) (Edisi Ke-1). Umumh Ponorogo Press.

Fika, N., & Zohriah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*. *5*(1).

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *3*.

Herawati, P. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (StudiTentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *4*(1). https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1279

Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, *21*(1). https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649

Iis Aisul Istianah, Ahmadi, A., & Siminto. (2025). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Al Qodiri : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, *23*(1), 30–43. https://doi.org/10.53515/qodiri.2025.23.1.30-43

Luthfiana, H., Rianto, M. R., & Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, *4*(1), 27–37. https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729

Mas, S. R., & Haris, I. (2020). Komunikasi dalam organisasi: Teori dan aplikasi. UNG Press Gorontalo.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7

Nailatsani, F., Akhmad, F., Amalia, U., & Rosa, D. (2021). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam pada Sekolah Internasional di Indonesia. *ARZUSIN*, *1*(1), 1–17. https://doi.org/10.58578/arzusin.v1i1.103

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, *1*(2), 058–079. https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355

Nofrialdi, R., Bimas Saputra, E., Saputra, F., & Rinanda, Y. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, *1*(1), 1–13. https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i1.17

Pasaribu, P. D. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Jaya Karya Pekanbaru.* Jom Fisip, 4(1).

Prasetyo, D., Novda, S., & Wahyuni, B. (2024). Dampak Karakteristik Kepribadian Individu Terhadap Perilaku Organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, *5*(2), 60–67. https://doi.org/10.51875/jibms.v5i2.618

Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*, 150–162. https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427Santoso, Slamet. (2015). *Penelitian Kuantitatif Metode Dan Langkah Pengolahan Data*. Edisi Ke-1. Ponorogo: Umpo Press.

Rian Iskandar & Hariandy Hasbi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *5*(3), 265–278. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1939

Santoso. (2015). Penelitian Kuantitatif : metode lengkap pengolahan data. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi Ke-2). Cv. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Alfabeta Bandung

Talibo, I. (2018). Fungsi Manajemen dalam Perencanaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, *7*(1). https://doi.org/10.30984/jii.v7i1.606

Tanasal, R., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2016). *Workload Analysis, Individual Behavior, And Perception Against Employee's Performancept. Hasjrat Abadi Manado*.

Taufik Rahman. (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Zahra Karya Lestari Di Kabupaten Balangan. *PubBis : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, *5*(2).

Triana, N., Afrida, N., Fitralisma, G., & Indriyani, A. (2023). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang)*. *1*(3).

Vierla, V. A. & Fransiska Agustina. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, *10*(3), 1976–1984. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2495

Widyaningrum, M. E. (2020). Peran semangat kerja karyawan untuk merubah lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional: Dampaknya pada kinerja. Indomedia Pustaka Press.