



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Pelaksana Transmisi Palu

The Influence of Job Placement and Work Culture on Work Morale at PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Palu Transmission Implementation Unit

Rukhayati^{1*}, Mutmainah¹, Farid¹, Haris Abd Kadir¹, Selma Yulianur¹

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unirvesitas Muhammadiyah Palu

***Corresponding Author: E-mail:** rukhayati@unismuhpalu.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 Nov, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 6 Jan, 2025

Kata Kunci:

Penempatan Kerja;

Budaya Kerja;

Semangat Kerja

Keywords:

Job Placement;

Work Culture;

Spirit at work

DOI:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan budaya kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN Unit Pelaksana Transmisi Palu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 33 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penempatan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan; (2) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan; (3) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job placement and work culture on employee morale at PT PLN Palu Transmission Implementation Unit. This study is a quantitative study. Data were collected through questionnaires distributed to 33 employees. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: (1) Job placement and work culture simultaneously have a significant effect on employee morale; (2) Job placement has a positive and significant effect on employee morale; (3) Work culture has a positive and significant effect on employee morale.

PENDAHULUAN

Penempatan kerja adalah proses penugasan, pengisian jabatan, atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru. Proses penempatan kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kontribusi pegawai untuk perusahaan. Selain itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Faktor-faktor seperti kesesuaian latar belakang pendidikan dengan hasil kerja, kesesuaian masa kerja dengan kenaikan jabatan, kesesuaian jumlah tanggungan dengan upah yang diterima, kesesuaian masa jabatan dengan kenaikan jabatan, dan kesesuaian jumlah tanggungan dengan upah yang diterima adalah faktor-faktor yang menentukan kesempatan kerja.

Penempatan kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka, yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2011), yang menyatakan bahwa penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kualifikasi pekerjaan mereka dan latar belakang pendidikan mereka.

Karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka dengan penempatan yang tepat dan pelatihan yang baik. Hal ini terjadi pada karyawan baru atau lama yang dipromosikan, ditransfer, atau dipecat dari posisi mereka. Seperti karyawan baru, karyawan lama juga melakukan rekrutmen internal, seleksi, dan orientasi sebelum ditempatkan di posisi baru mereka. Menurut Dana Sudiana (2017) dari penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan memengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012), "penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang", penempatan pegawai yang tepat sangat penting bagi suatu perusahaan karena sangat terkait dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan.

Prinsip manajemen penempatan menyatakan bahwa faktor penempatan adalah tugas yang dilakukan setelah tahap seleksi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dengan cara yang terbaik dan paling efektif. Dengan menerapkan konsep penempatan berbasis profesional, diharapkan pekerjaan akan diselesaikan dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, manfaatnya dirasakan oleh semua pihak berkepentingan dalam organisasi.

Penempatan kerja yang tepat adalah kunci dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, mereka cenderung merasa kompeten dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara penempatan kerja dan kemampuan karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan, kelelahan, dan bahkan penurunan semangat kerja. Karyawan yang merasa tidak cocok dengan peran yang mereka jalani akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, yang berdampak negatif pada semangat kerja mereka.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 33 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

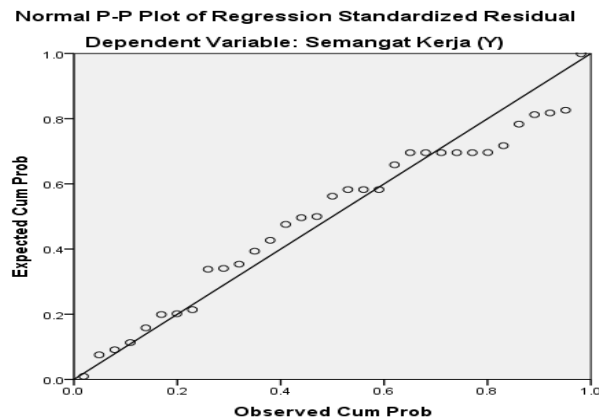
HASIL

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable dependen (terikat), variable independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah: 1) Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 16 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variable bebas (*indevenden*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signigikan antara variable. Menurut Ghozalo (2011) jika terjadi multikolineritas jika nilai tolerance > 0.100 dan nilai VIF $< 10,00$. Untuk mendukung pengujian tersebut maka digunakan SPSS 23 yang memperoleh multikolineritas.

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

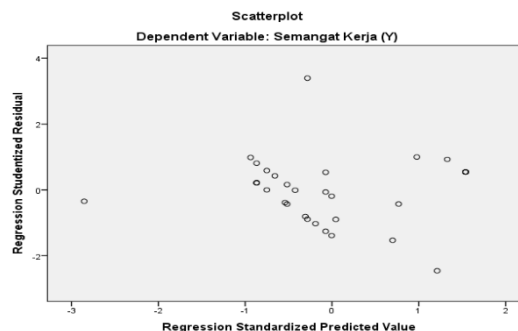
No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja (X1)	0,369	2,711
2	Budaya kerja (X2)	0,369	2,711

Sumber: Lampiran Hasil Regresi

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-varaibel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2. Regresi Standardized Prected Value

Berdasarkan Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indeviden (X_1 , dan X_2) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh penempatan kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2), terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 33 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (penempatan kerja dan budaya kerja) terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Semangat Kerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,751	3,262	0,537	0,595
X_1 = Penempatan Kerja	0,363	0,144	2,523	0,017
X_2 = Budaya Kerja	0,652	0,166	3,937	0,000
R- = 0,879 F-Statistik = 51,016				
R-Square = 0,773 Sig. F = 0,000				
Adjusted R-Square = 0,758				

Sumber : Data primer setelah diolah (2024)

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,751 + 0,363X_1 + 0,652X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisa berupa variabel (X_1 , dan X_2) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

Untuk nilai constanta sebesar 1,751 berarti semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu sebelum adanya variabel independen (penempatan kerja dan budaya kerja) adalah sebesar 1,751.

Penempatan kerja (X_1) dengan koefisien regresi 0,363 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara penempatan kerja dengan semangat kerja. Artinya semakin baik penempatan kerja yang ada pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu maka semangat kerja juga semakin baik.

Budaya kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,652 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan semangat kerja. Artinya semakin baik budaya kerja yang diterapkan pada perusahaan maka semangat kerja yang ada pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel independen, yakni penempatan kerja (X_1), dan budaya kerja (X_2) dengan variabel dependen semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu yakni berdasarkan tabel 5.5 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 51,016$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $sig < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: “penempatan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu” berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b. Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

Penempatan Kerja (X_1)

Untuk variabel penempatan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,363, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,017. Dengan demikian nilai $sig < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan “penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu” berdasarkan hasil Uji-t ternyata terbukti.

Budaya Kerja (X_2)

Untuk variabel budaya kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,652, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $sig < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu. Dengan hipotesis ketiga yang menyatakan “Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu” berdasarkan hasil Uji-t ternyata terbukti.

Koefesien Determinasi

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,758 atau = 75,80%. Hal ini berarti bahwa sebesar 75,80% variabel dependen dipengaruhi oleh kedua variabel independen, selebihnya variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya nilai $R = 0,879$ atau 87,90%, artinya hubungan antara variabel dependen dan independen berada pada kategori kuat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh penempatan kerja, budaya kerja terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan pengaruh penempatan kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2) dengan variabel dependen semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu

yakni dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 51,016$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\text{sig} < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap semangat kerja.

Penempatan kerja yang tepat dalam peran yang sesuai yang selaras dengan keahlian, minat, dan kemampuan karyawan memastikan kinerja pekerjaan karyawan yang efektif. Ketika individu ditugaskan dengan tepat ke posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi karyawan, karyawan cenderung mengalami peningkatan motivasi dan kepuasan, sehingga meningkatkan moral mereka. Selain itu, pengaruh budaya kerja terhadap moral karyawan tidak dapat diremehkan. Budaya kerja merangkum prinsip-prinsip etika, norma sosial, dan praktik adat yang berkembang dalam suatu organisasi. Ketika budaya kerja mendorong kolaborasi, dukungan tim, pengakuan, dan komunikasi yang transparan, karyawan lebih cenderung menunjukkan peningkatan motivasi dan antusiasme dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan. Sebaliknya, dalam lingkungan yang ditandai dengan komunikasi yang tidak efektif, persaingan yang berlebihan, atau kurangnya penghargaan, moral karyawan dapat menderita konsekuensi yang merugikan.

Penempatan kerja yang tepat dan budaya kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat, yaitu menempatkan karyawan sesuai dengan minat, bakat, dan keahlian mereka, akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka (Wibowo, 2016). Selain itu, budaya kerja yang positif seperti saling menghargai, kerja sama tim yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Sutrisno, 2019).

Penelitian oleh Agustina (2018) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur. Semakin tepat penempatan kerja, maka semangat kerja karyawan semakin meningkat. Penelitian oleh Atmojo (2020) juga menemukan pengaruh positif budaya kerja terhadap semangat kerja karyawan di sebuah perusahaan jasa. Semakin baik budaya kerja perusahaan, maka semangat kerja karyawan juga semakin tinggi.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda pada variabel penempatan kerja dengan koefisien regresi 0,363 dan t-tangan signifikan 0,017. Hal ini menggambarkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan minat, bakat, keahlian, dan kemampuan mereka. Jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat, maka mereka akan merasa nyaman, termotivasi, dan bersemangat untuk bekerja (Wibowo, 2016).

Pengaruh penempatan kerja dan semangat kerja memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Penempatan kerja yang tepat, yang mencakup penugasan karyawan sesuai dengan keahlian, minat, dan nilai-nilai mereka, memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, kinerja, dan pengembangan karyawan. Ketika karyawan merasa penempatan mereka sesuai dengan kapabilitas mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga memfasilitasi pengembangan karyawan, memungkinkan mereka untuk terus mengasah keterampilan dan kompetensi yang relevan. Di sisi lain, semangat kerja yang tinggi, yang mencerminkan motivasi dan kegembiraan karyawan terhadap pekerjaan mereka, juga memiliki dampak yang signifikan. Semangat kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, keterlibatan yang lebih tinggi, dan retensi karyawan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang kuat cenderung lebih fokus, termotivasi, dan berpartisipasi aktif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja, kolaborasi tim, dan inisiatif karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan penempatan kerja

yang tepat dan membangun lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja karyawan, sebagai bagian dari upaya mereka untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Penempatan kerja yang tepat tidak hanya memberikan kecocokan antara keahlian pekerja dengan tugas-tugas yang diharapkan, tetapi juga penting dalam menentukan tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Studi oleh Richard Bent dan Paul Freathy (1997) yang terkandung dalam "*Motivating the employee in the independent retail sector*" menggarisbawahi pentingnya memahami motivasi dan kepuasan kerja, yang bergantung pada banyak faktor, termasuk penempatan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja yang salah justru dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Seperti penelitian dari Rahmad (2017) yang menemukan bahwa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai kemampuannya cenderung memiliki semangat kerja yang rendah. Mereka merasa kurang nyaman dan kurang termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, penelitian dari Agustina (2018) menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada sebuah perusahaan retail. Karyawan yang ditempatkan sesuai minat dan kemampuannya memiliki semangat kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja

Untuk variabel budaya kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,652, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig} < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu.

Pengaruh budaya kerja perusahaan listrik negara terhadap semangat kerja karyawan dapat berdampak signifikan. Budaya kerja perusahaan mencerminkan nilai-nilai, norma, dan sikap yang diperlihatkan oleh organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam konteks perusahaan listrik negara, budaya kerja yang positif dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja karyawan. Jika perusahaan listrik negara memiliki budaya kerja yang mendukung semangat kerja, seperti nilai-nilai keberlanjutan, pelayanan masyarakat, dan profesionalisme, karyawan cenderung merasa terkoneksi dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini dapat membangkitkan semangat kerja yang tinggi, di mana karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Budaya kerja yang mendorong partisipasi, kolaborasi, dan inovasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide dan saran mereka, serta memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan dan kemajuan karir, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Namun, sebaliknya, jika budaya kerja perusahaan listrik negara cenderung negatif, seperti adanya birokrasi yang berlebihan, kurangnya transparansi, atau sikap yang tidak mendukung, dapat menghambat semangat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak termotivasi, kehilangan minat, dan bahkan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan listrik negara untuk membangun dan memelihara budaya kerja yang positif. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas, kesempatan partisipasi karyawan, pengakuan atas kontribusi mereka, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan. Dengan memiliki budaya kerja yang positif, perusahaan listrik negara dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efisiensi, kualitas layanan, dan keberhasilan jangka panjang Perusahaan.

Budaya akhlak yang diterapkan oleh karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) khusus PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga integritas, moralitas, dan etika kerja yang tinggi. Budaya akhlak ini memainkan peran kunci dalam membentuk citra positif perusahaan, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks, BUMN khususnya pada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu telah mengambil langkah-langkah strategis untuk mempromosikan budaya akhlak di antara karyawan. Salah satu prinsip utama yang diterapkan adalah integritas. Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu diharapkan memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan diwajibkan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan konsistensi dalam tindakan, baik dalam hubungan dengan rekan kerja maupun dengan pihak eksternal seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Selain integritas, karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu juga diharapkan memiliki sikap bertanggung jawab. Karyawan harus memahami sepenuhnya tanggung jawab mereka terhadap keberhasilan perusahaan dan memperlakukan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh dedikasi dan komitmen. Budaya akhlak yang baik juga mengharuskan karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu untuk menjaga kerahasiaan informasi yang bersifat rahasia dan penting bagi perusahaan.

Budaya akhlak juga mencakup aspek kerjasama dan kerja tim. Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu diharapkan untuk bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, dan menghargai kontribusi masing-masing anggota tim. Karyawan harus mampu berkomunikasi dengan baik, saling mendengarkan, dan menghormati pandangan dan pendapat yang berbeda. Semangat gotong royong juga menjadi nilai fundamental dalam budaya akhlak ini, di mana karyawan BUMN diharapkan dapat membantu dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Budaya akhlak yang diterapkan oleh karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu juga mencakup aspek profesionalisme. Karyawan harus senantiasa menjaga tingkat kompetensi dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu diharapkan untuk senantiasa meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pengembangan diri.

Budaya akhlak dalam lingkungan BUMN juga mengedepankan aspek keadilan dan kesetaraan. PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Transmisi Palu diharapkan untuk tidak melakukan diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, dan gender dalam menjalankan tugas. Karyawan harus bersikap adil dan memberikan perlakuan yang sama kepada semua individu tanpa membedakan latar belakang.

Dalam menghadapi situasi yang mungkin menimbulkan konflik atau dilema moral, budaya akhlak BUMN menekankan pentingnya kejujuran dan etika dalam pengambilan keputusan. Karyawan diharapkan untuk tidak terlibat dalam praktik-praktik korupsi, suap, atau penyalahgunaan kekuasaan. Karyawan harus mengutamakan kepentingan perusahaan dan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Sebagai bagian dari budaya akhlak, BUMN juga mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam kegiatan sosial dan kepedulian terhadap lingkungan. Melalui program-program tanggung jawab sosial perusahaan, karyawan BUMN diberikan kesempatan untuk berkontribusi secara positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

Adapun nilai-nilai yang harus dimiliki karyawan sesuai dengan kode etik yang dirumuskan oleh kantor pusat PT. PLN (Persero), termasuk saling percaya, integritas, kepedulian, dan pembelajaran berkelanjutan. Penerapan nilai-nilai ini dapat diterapkan secara efektif di dalam Perseroan, sehingga meningkatkan pengembangan potensi individu. Nilai saling percaya menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif di antara rekan kerja serta antara atasan dan bawahan. Nilai integritas mendorong kolaborasi dalam suasana kompetitif yang positif, yang mengarah pada kinerja yang terpuji, terutama dalam melayani masyarakat. Demikian pula, nilai kepedulian menanamkan rasa tanggung jawab di antara semua karyawan, terlepas dari posisi hierarkis mereka, untuk saling mendukung dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Terakhir, nilai pembelajaran berkelanjutan mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam pertumbuhan dan pengembangan pribadi yang berkelanjutan, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk atasan mereka, memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih

berarti bagi perusahaan. Selain itu pula PT. Perusahaan Listrik Negara telah menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan dan SNI ISO 37001:2016 memberikan panduan untuk membantu organisasi baik sektor publik, swasta dan nirlaba dalam membangun, mengimplementasikan, dan terus meningkatkan program kepatuhan atau SMAP dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mendeteksi penyuapan. Wibowo, A.B. (2020). Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada sebuah perusahaan retail di Jakarta. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel penempatan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial, variabel penempatan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Nilai koefisien determinasi Adjusted R-Square sebesar 0,758 menunjukkan bahwa 75,8% variasi semangat kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel penempatan kerja (X1) dan budaya kerja (X2). Sisanya 24,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

REKOMENDASI

PT PLN Unit Pelaksana Transmisi Palu perlu memperhatikan penempatan kerja karyawan agar sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan mereka agar dapat meningkatkan semangat kerja.

PT PLN Unit Pelaksana Transmisi Palu perlu membangun dan memelihara budaya kerja yang positif dengan menerapkan nilai-nilai integritas, kepedulian, saling percaya, dan pembelajaran berkelanjutan.

PT PLN Unit Pelaksana Transmisi Palu perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan meningkatkan komunikasi, kolaborasi, pengakuan atas kontribusi karyawan serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi semangat kerja karyawan selain penempatan kerja dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 12, No. 1 hlm 45-52.
- Annisa, N. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, eJournal Administrasi Negara, 3 (5), ISSN: 1452-1463
- Atmojo, M. 2020. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 8, No. 2, hlm 100-110.
- Dana Sudiana. 2017. Pengaruh Penempatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Grasindo. Jakarta.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka. Utama. Jakarta.
- Inayat Hanum Indriati, Padrul Jana. 2022. Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Chandra Mukti Artha. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.
- Jana Sandra. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja, KOMPENSASI dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. Jurnal Lentera Bisnis. Volume 11, Nomor 2, Mei. ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X. Hal. 146 – 166.
- Karlina Dira, 2020. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MANGGALA PRIMA SEJAHTERA DI JAKARTA. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.4, Juli. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Hal. 520-526.
- Kaswan. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lexy J, Moleong. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja. Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Masri, Singarimbun dan Effendi, Sofyan. 2001. Metode Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta.
- Muhammad, Ali. 2003. Penelitian Pendidikan. Pustaka Aman. Jakarta
- Muhammad Zaky Sadewa. 2019. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Dengan Studi Kasus Pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Sastradipoera, K. 2016. Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kappa-Sigma. Bandung.
- Septiana Syilvia Dewi., & Mawarni, Indah 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang. Jurnal Manajemen Kompeten, 1(2), 24-35. Universitas Sjakhyakirti Palembang.
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 5). Bumi Aksara. Jakarta.
- Sirait Jumaira. 2016. Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala SD diKabupaten Tapanuli Utara, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan.
- Simanjuntak, P.J. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan. Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta