

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TAMAN BURUNG CITRA BALI INTERNASIONAL

Sapta Rini Widyawati<sup>1</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>2</sup>, I Wayan Remon Oktariana<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [saptarini1304@unmas.ac.id](mailto:saptarini1304@unmas.ac.id)

### ABSTRACT

*Work morale is one of the keys to a company achieving its goals. If work morale is low it will hinder the organization from achieving its goals. Work morale will show the extent to which employees are passionate about carrying out their duties and responsibilities within the company. This study aims to determine the influence of organizational culture, communication and career development on employee morale at PT. Taman Burung Citra Bali International. The sample in this study amounted to 59 employees at PT. Citra Bali International Bird Park. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using the SPSS Version 25 program. Based on the results of this research analysis, it shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee morale at PT. Taman Burung Citra Bali International. Communication has a positive and significant effect on employee morale at PT. Taman Burung Citra Bali International. Career development has a positive and significant effect on employee morale at PT. Taman Burung Citra Bali International.*

*Keywords: Organizational Culture, Communication, Career Development and Work Moral*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan sangatlah penting untuk menghadapi persaingan bisnis saat ini. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu kunci perusahaan dalam mencapai tujuannya, jika semangat kerja rendah maka akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Busro

(2018), semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Penurunan semangat kerja karyawan akan berdampak negatif bagi keberlangsungan perusahaan. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat salah satunya dari tingkat absensi yang tinggi. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi yang baik, akan mendorong semangat kerja karyawan

dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hasil Penelitian Sudana dkk. (2021), Manik (2019), Prijatna dkk. (2019) dan Putra (2018), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Himawan (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Menurut Wibowo (2016) komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang suatu antara individu yang terlibat. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredakan konflik antar karyawan sehingga dalam perusahaan akan tercipta semangat kerja yang menjadi lebih baik. Hasil Penelitian Kasim dkk. (2021), Bangun dkk. (2021), Dewi dkk. (2019) dan Sari dkk. (2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah (2020) menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Hasil penelitian Afriansyah (2022), Laloan (2020), Idris (2021) dan Sanjaya (2018) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat

kerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Setiawan dkk. (2018) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional atau dikenal juga sebagai Bali Bird Park yang berlokasi di Jln. Serma Cok Ngurah Gambir, Singapadu-Batubulan, Sukawati, Gianyar. PT. Taman Burung Citra Bali Internasional atau Bali Bird Park adalah obyek wisata sekaligus kawasan konservasi taman burung salah satu yang terbesar di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, menemukan fenomena terkait menurunnya semangat kerja karyawan. Indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tercermin dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, banyak karyawan yang izin, masih ada karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang terlihat kurang semangat saat bekerja dan menurunnya produktivitas karyawan dalam bekerja, hal ini juga didukung oleh data absensi karyawan yang masih tergolong tinggi.

Lemahnya budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Indikasinya tercermin dari ada karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, adapun karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab karyawan yang bisa mengakibatkan tidak terwujudnya tujuan bersama. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang terjalin tidak efektif atau kurang baik, sehingga menyebabkan terjadinya ketimpangan dalam penyampaian dan pemahaman karyawan dalam menerima informasi. PT. Taman Burung Citra Bali Internasional sangat mendukung adanya proses pengembangan karir bagi karyawannya. Pengembangan karir karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dilihat dari tingkat

pendidikan karyawan tersebut. Permasalahannya yaitu, masih ada karyawan tetap dan sudah bekerja lama tapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti kesempatan pengembangan karir.

## TINAJUAN PUSTAKA

### 1. *Attribution Theory* (Teori Atribusi)

*Attribution theory* dikembangkan oleh Heider (1958) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attribution* dan *situasional attribution*. Penerapan *attribution theory* dengan penelitian ini yaitu adanya penurunan semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di dalam perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan *attribution theory* mengargumentasikan bahwa situasi sekitar akan mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga jika dalam suatu perusahaan terdapat budaya organisasi yang baik, komunikasi yang baik, pengembangan karir dapat terlaksana dengan baik, lingkungan sekitar yang aman dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

### 2. Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2015) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Tobari (2015) menegaskan bahwa budaya organisasi ini terdiri dari dua hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu budaya organisasi tidak

hanya dalam bentuk kebiasaan, nilai, dan kepercayaan akan tetapi termasuk kategori ini adalah hal yang dikerjakan dan hal yang dipikirkan.

### 3. Komunikasi

Mangkunegara (2017) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah tindakan atau proses transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya yang menggunakan simbol simbol, kata-kata, gambar, grafik, dan sebagainya (Tohardi, 2019).

### 4. Pengembangan Karir

Hamali (2018) mengatakan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir merupakan tahapan yang dilalui seorang karyawan sejalan dengan proses perkembangan, aktivitas dan tanggung jawab yang diterima (Yikwa, 2017).

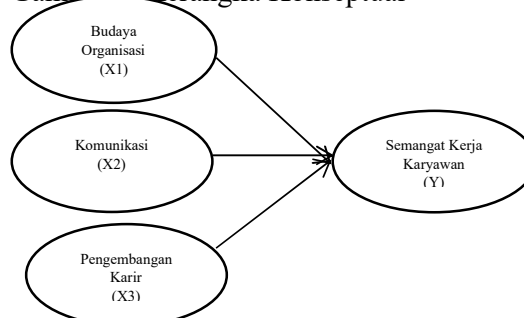
### 5. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan minat dan bukti keseriusan seseorang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan, 2018). Siagian (2018) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

## HIPOTESIS

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Berpikir

Hipotesis:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional atau juga dikenal sebagai Bali Bird Park yang berlokasi di Jln. Serma Cok Ngurah Gambir, Singapadu-Batubulan, Sukawati, Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi, pengembangan karir dan semangat kerja karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional yang berjumlah 59 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, komunikasi, pengembangan karir dan semangat kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel budaya organisasi sebesar 0,781, komunikasi sebesar 0,844, pengembangan karir sebesar 0,865, dan semangat kerja karyawan sebesar 0,742. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,200 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir  $> 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. budaya organisasi sebesar 0,981, komunikasi sebesar 0,685 dan pengembangan karir sebesar 0,609. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,937	2,158		2,288	0,026
X1	0,262	0,112	0,281	2,334	0,023
X2	0,324	0,096	0,421	3,327	0,001
X3	0,282	0,093	0,266	3,033	0,004
R				0,818	
R Square				0,669	
Adjust R Square				0,651	

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,937 + 0,262X_1 + 0,324X_2 + 0,282X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 4,937$  menunjukkan bahwa apabila nilai dari budaya organisasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional akan meningkat sebesar 4,937 satuan.

$b_1 = 0,262$  berarti apabila budaya organisasi ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan komunikasi ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,262 satuan. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

$b_2 = 0,324$  berarti apabila komunikasi ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,324 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

$b_3 = 0,282$  berarti apabila pengembangan karir ( $X_3$ ) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka semangat kerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,282 satuan. Artinya setiap peningkatan

pengembangan karir dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

## 5. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,818. Besarnya nilai  $R$  0,818 ini berada diantara antara 0,800 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

## 6. Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.17 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,651 atau sebesar 65,1%. Hal ini berarti variasi hubungan budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional adalah sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

## 7. Uji t

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan t sebesar 0,023 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.
- Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

- c. Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikan  $t$  sebesar 0,004 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji  $t$  pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional diperoleh diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,262 dengan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional, sehingga hipotesis pertama diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudana dkk. (2021), Manik (2019), Prijatna (2019) dan Putra (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diberikan maka akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji  $t$  pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,324 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional, sehingga hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komunikasi yang ada di PT. Taman Burung Citra Bali Internasional maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasim dkk. (2021), Bangun, dkk (2021), Dewi dkk. (2019) dan Sari, dkk (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang ada, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.

### 3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil uji  $t$  pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,282 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengembangan karir yang ada di PT. Taman Burung Citra Bali Internasional maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afriansyah (2022), Laloan (2022), Idris (2021) dan Sanjaya (2018) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

pengembangan karir yang ada, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. Semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk maka semangat kerja karyawan akan menurun.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. Semakin baik komunikasi yang ada pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika komunikasi yang terjalin buruk maka semangat kerja karyawan akan menurun.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. Semakin baik pengembangan karir yang ada pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika pengembangan karir terlaksana dengan buruk maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu budaya organisasi,

komunikasi dan pengembangan karir. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel budaya organisasi yaitu indikator agresivitas, maka disarankan kepada pimpinan PT. Taman Burung Citra Bali Internasional memberikan motivasi terhadap karyawan terkait dengan agresivitas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel komunikasi yaitu pada indikator efektivitas komunikasi, maka disarankan kepada pimpinan PT. Taman Burung Citra Bali Internasional menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan agar tidak terjadi *miss-communication* yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, dengan demikian karyawan akan mampu memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh pimpinan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel pengembangan karir yaitu indikator promosi, maka disarankan kepada pimpinan PT. Taman Burung Citra Bali Internasional mengevaluasi secara rutin terkait dengan prestasi kerja karyawan dan semangat karyawan dalam bekerja yang berpotensi memberikan karyawan kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, A. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.

- PLN (Persero) UP3 Bima. *Journal Scientific Of Mandalika (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*.
- Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Values*, 3(2), 527-539.
- Bangun, R.B., Waruwu, K., & Paramita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia.
- Damayanti, N. K. D. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 219-227.
- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Ayu Sari Pertiwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12).
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*, 2(3).
- Diputra, I. K. C., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Capella Ubud Resort Gianyar. *Emas*, 3(4), 124-135.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel PAG Denpasar. *Emas*, 3(3), 243-260.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Himawan, A. P. 2020. Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Bagian Administrasi di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Kabupaten Blitar). *Jurnal Ilmiah Otonomi*, 20(1).
- Idris, Z. I. 2021. Pengaruh Mutasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3), 288-297.
- Kasim, B. M., & Rusli, R. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Laloan, O. E. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri.
- Mangkunegara. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. 2019. Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118-124.



- Prayoga, I. G. B. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Pengendalian Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Prebekel Desa Sobangan-Mengwi-Badung. *Values*, 2(2).
- Prijatna, T. I., & Cahyaningrum, W. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan). *Jurnal Ekonomika*, 10(1), 41-62.
- Putra, E. 2018. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(1), 9-19.
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, 2(3).
- Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., & Widyawati, S. R. 2020. Strategi Keunggulan Bersaing Dengan Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Bean Sprouts Di Masa Pandemi Covid 19 Di Bali. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*.
- Robbins, S. P., & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sa'adah, L. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Ssemangat Kerja Karyawan (Studi pada CV Anyar Makmur Jombang). *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 3(5), 40-44.
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. *Emas*, 3(7), 120-137.
- Sanjaya, R. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Eka Boga Inti (Hokben) Cabang Depok Jawa Barat. Universitas Pamulang.
- Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 3(1), 1-7.
- Septiarini, N. P. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Casa Dasa Boutique Legian Kuta, Badung, Bali. *Values*, 2(1), 166-176.
- Setiawan, N., & Taufik, A. 2018. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2).
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudana, I. W., Sugianingrat, I. W., & Yoga, G. A. D. M. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 38-50.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Tohardi, A. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Pontianak: Tanjungpura University Press.
- Umiarti, E. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh

- Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran–Badung. *Emas*, 3(1), 127-142.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widyawati, S. R. 2018. Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Widyawati, S. R. 2018. Pengaruh pemberian kuliah dan pelatihan kewirausahaan terhadap minat wirausaha mahasiswa UNMAS Denpasar.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. 2020, February. Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. In *Forum Manajemen* (Vol. 18, No. 1, pp. 13-24).
- Wilajatmika, I. G. N. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. 2021. Pengaruh Diklat Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Puskesmas III Dinas Kesehatan Kecamatan Denpasar Selatan. *Emas*, 2(4), 114-122.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Emas*, 3(2), 119-134.
- Yikwa, L. Areros, W. A. dan Rumawas, W. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat*, 5 (5).