



**ANALISIS KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PT JIA LIN WOOD SUNGGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NURUL AINI NASUTION

NPM 1815310061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT JIA LIN WOOD

NAMA : NURUL AINI NASUTION
N.P.M : 1815310061
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 07 September 2022



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHC, Eni Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., CIPA., CIT., C

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Aini Nasution
NPM : 1815310061
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2022



Nurul Aini Nasution
NPM: 1815310061

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Aini Nasution
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 3 Juli 2000
NPM : 1815310061
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Pandega No.20 Binjai Kota

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2022
Yang membuat pernyataan



Nurul Aini Nasution
NPM: 1815310061

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di PT Jia Lin Wood. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Jia Lin Wood yang berjumlah 46 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil juga sebesar 46 karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive* sampling. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2022. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja dengan nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 4,749. Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai regresi sebesar 0,281, t_{hitung} sebesar 2,958, dan signifikan 0,005. Motivasi kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,319, t_{hitung} sebesar 4,749, dan signifikan 0,000. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai regresi sebesar 0,346, t_{hitung} sebesar 3,433, dan signifikan 0,001. Hasil uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar 238,377 dengan signifikan sebesar 0,000. 94,1% semangat kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Semangat kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

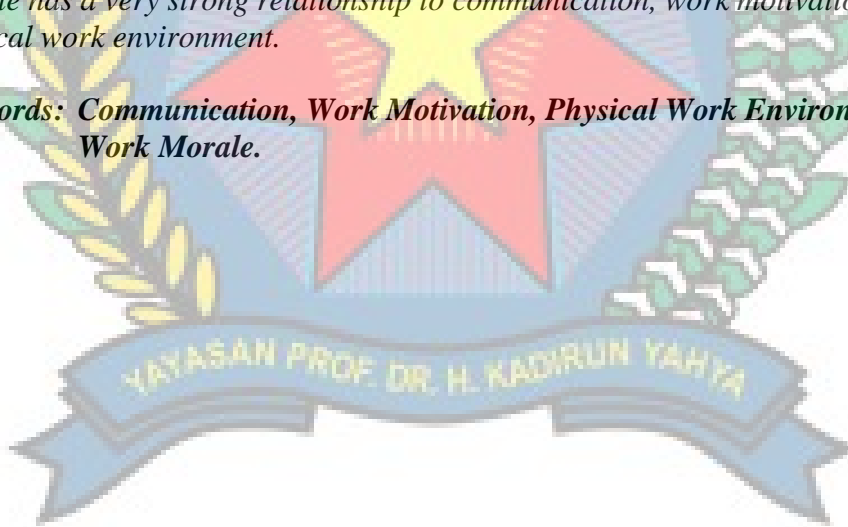
Kata Kunci: *Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Semangat Kerja.*

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of communication, work motivation, and physical work environment on employee work morale at PT Jia Lin Wood. The population in this research were all employees of PT Jia Lin Wood, amounting to 46 employees. The number of samples taken was 46 respondents. This research used purposive sampling. This research was conducted in 2022. This research uses primary-quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that communication, work motivation, and physical work environment had a positive and significant effect on employee work morale at PT Jia Lin Wood, either partially or simultaneously. Work motivation was the most dominant variable in influencing work morale with the largest t-value of 4.749. The results of the t-test indicate that communication had a regression value = 0.281, $t_{count} = 2.958$, and significant = 0.005. Work motivation had a regression value = 0.319, $t_{count} = 4.749$, and significant = 0.000. The physical work environment had a regression value = 0.346, $t_{count} = 3.433$, and significant = 0.001. The results of the F test give a $F_{count} = 238.377$ with a significant = 0.000. 94.1% of work enthusiasm can be explained and obtained from communication, work motivation, and physical work environment, while the rest is due to other factors. Morale has a very strong relationship to communication, work motivation, and the physical work environment.

Keywords: *Communication, Work Motivation, Physical Work Environment, and Work Morale.*



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., CPHCM., CHCBP., CHCM selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda H. Syafaruddin Nasution serta Ibunda Faridah tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. A. Hafiz Nasution, S.P. dan Tiara Ananda selaku abang dan kakak ipar saya. Terima kasih atas semua kasih sayang, perhatian, doa, dukungan dan motivasi

yang sangat berarti bagi saya sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.

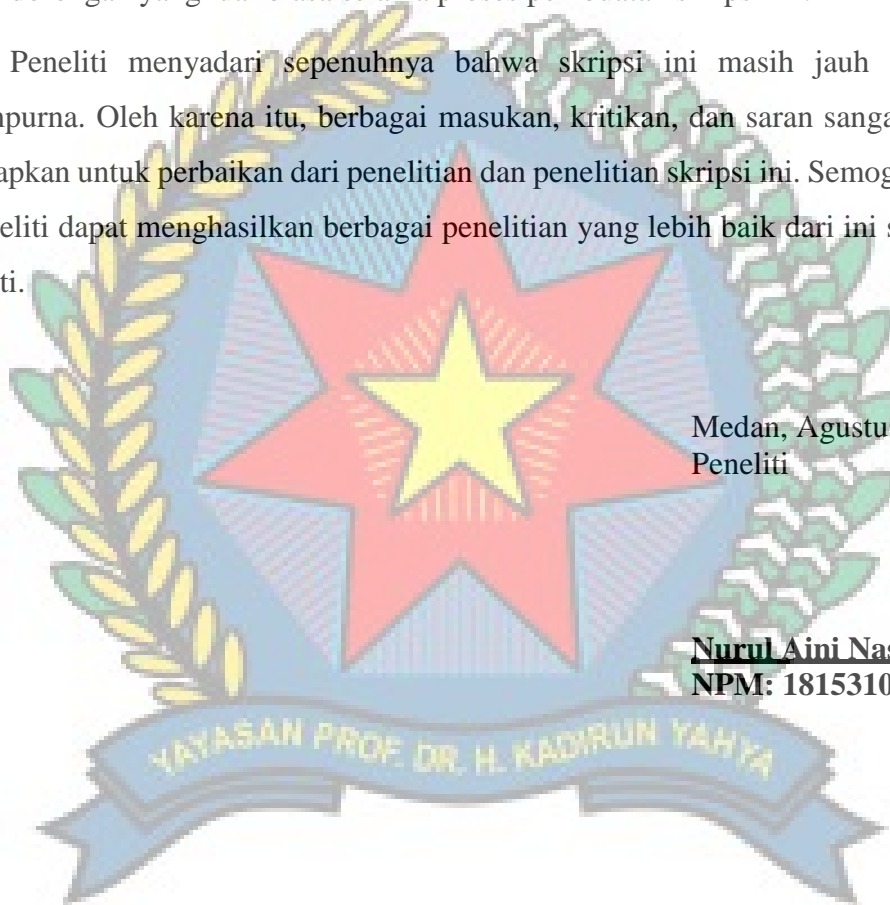
9. Nurul Aulia Nasution, S.Sos. dan Arron Prayoga A.Md selaku kakak dan abang ipar saya yang telah memberikan semangat dan doa selama ini kepada saya selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Sri Utami Sumatri selaku sahabat yang menemani, membantu dan memberi dukungan kepada saya selama masa perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
11. Rahmah Gustini dan Ebby Setia Yudha S.Tr.M. selaku sahabat semasa sma sampai sekarang yang selalu mendoakan dan memberi dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Tamimatun Nadia, Putri Rizky Ramdhani dan Alissa Nabillah selaku teman - teman seperjuangan saya dalam menyelesaikan masa perkuliahan dan skripsi ini.
13. Agustinus H.R, Yolanda Fahira Hakim dan Sheren Aulia Thomas selaku abang, sahabat dan adik online saya yang memberikan dukungan, perhatian dan doa kepada saya selama menyelesaikan skripsi ini.
14. Nadya Fitrianingrum dan Jessica Angel Vallery selaku adik online saya yang memberikan dukungan dan doa kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Dan sebelum saya berterima kasih kepada diri saya sendiri, saya ucapkan terima kasih banyak kepada Park Chanyeol beserta member EXO lainnya yaitu, Kim Min Seok, Kim Junmyeon, Zhang Yixing, Byun Baekhyun, Kim Jong Dae, Do Kyungsoo, Kim Jong in, dan Oh sehun yang kehadiran dan juga karyanya memberika semangat dan motivasi bagi saya untuk selalu bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin.
16. *And last to myself. Thank u to being strong in everyday and thank u for trusting Allah Swt in all your worries. Flowers needs time to bloom. Self, you did well ruby.*
17. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all these hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

18. Bapak William Tjahja sebagai Operasional Manager dan seluruh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT Jia Lin Wood yang telah mengizinkan dan membantu peneliti melakukan penelitian termasuk membantu dalam melakukan pengumpulan data dan observasi.
19. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Agustus 2022
Peneliti

Nurul Aini Nasution
NPM: 1815310061



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	15
1. Semangat Kerja	15
a. Pengertian Semangat Kerja	15
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	17
d. Indikator Semangat Kerja.....	23
2. Komunikasi	25
a. Pengertian Komunikasi	25
b. Tujuan Komunikasi	28
c. Proses Komunikasi	29
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi	31
e. Unsur-Unsur Komunikasi.....	34
f. Indikator Komunikasi Kerja.....	36
3. Motivasi Kerja.....	38
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	38
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	39
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	40
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	42
e. Indikator Motivasi Kerja	45
4. Lingkungan Kerja Fisik.....	47

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	47
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	48
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	50
d. Manfaat Lingkungan Kerja	52
e. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	53
B. Penelitian Sebelumnya.....	54
C. Kerangka Konseptual.....	57
D. Hipotesis	61
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	62
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	62
1. Lokasi Penelitian.....	62
2. Waktu Penelitian	62
C. Populasi dan Sampel.....	63
1. Populasi.....	63
2. Sampel.....	63
3. Jenis dan Sumber Data	64
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	65
1. Variabel Penelitian	65
a. Variabel Terikat (Y)	65
b. Variabel Bebas (X).....	65
2. Definisi Operasional.....	66
E. Skala Pengukuran Variabel.....	67
F. Teknik Pengumpulan Data.....	68
G. Teknik Analisa Data	69
1. Uji Kualitas Data.....	69
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	69
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	70
2. Uji Asumsi Klasik	71
a. Uji Normalitas	71
b. Uji Multikolinearitas	73
c. Uji Heteroskedastisitas	74
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	76
4. Uji Hipotesis	77
a. Uji Parsial (Uji t)	77
b. Uji Simultan (Uji F)	78
5. Koefisien Determinasi.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	81
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	81
a. Sejarah PT Jia Lin Wood.....	81
b. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood	81
2. Karakteristik Responden	82
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	85
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	86
a. Komunikasi (X_1).....	86
b. Motivasi Kerja (X_2).....	91
c. Lingkungan Kerja Fisik (X_3).....	95
d. Semangat Kerja (Y).....	99
4. Uji Kualitas Data.....	103
a. Uji Validitas	103
b. Uji Reliabilitas.....	106
5. Uji Asumsi Klasik.....	109
a. Uji Normalitas Data.....	109
b. Uji Multikolinearitas	112
c. Uji Heteroskedastisitas	113
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	116
7. Uji Hipotesis.....	118
a. Uji t (Uji Parsial)	118
b. Uji F (Uji Simultan)	120
8. Uji Determinasi (R^2)	122
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	123
1. Hipotesis H_1	124
2. Hipotesis H_2	125
3. Hipotesis H_3	127
4. Hipotesis H_4	129
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	131
B. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Data Hasil Pra-Survey untuk Semangat Kerja.....	4
Tabel 1.2.	Data Hasil Pra-Survey untuk Komunikasi Kerja.....	6
Tabel 1.3.	Data Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Data Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja Fisik.....	9
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu.....	55
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian.....	63
Tabel 3.2.	Daftar Jumlah Karyawan dan Posisinya di PT Jia Lin Wood.....	64
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	66
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert.....	68
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	85
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	85
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	86
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X ₁₋₁).....	87
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X ₁₋₂).....	88
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X ₁₋₃).....	89
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal (X ₁₋₄).....	90
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X ₂₋₁).....	91
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X ₂₋₂).....	92
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X ₂₋₃).....	94
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X ₃₋₁).....	95
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X ₃₋₂).....	96
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X ₃₋₃).....	97
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang (X ₃₋₄).....	98
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y ₁₋₁).....	99
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y ₁₋₂).....	100
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Turnover Intention (Y ₁₋₃).....	101
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan (Y ₁₋₄).....	102
Tabel 4.22.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X ₁).....	104
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	105
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X ₃).....	105

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y)	106
Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X_1).....	107
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)	107
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	108
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y).....	108
Tabel 4.30. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	111
Tabel 4.31. Hasil Uji Multikolinearitas.....	112
Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	115
Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	116
Tabel 4.34. Hasil Uji-t.....	110
Tabel 4.35. Hasil Uji F	121
Tabel 4.36. Hasil Uji Determinasi.....	122
Tabel 4.37. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	123



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	60
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari PT Jia Lin Wood.....	82
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	109
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	110
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	114



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sehingga setiap komponen organisasi mampu bekerja dengan produktif. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka semangat kerja karyawan lebih mudah tercapai.

Nitisemito (2017:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan komponen yang sangat penting ada pada karyawan agar karyawan dapat memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang baik Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2018:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: komunikasi, motivasi, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi pada karyawan di lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, dan keadaan lingkungan

kerja karyawan di perusahaan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Purwanto (2018:14) mengungkapkan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Komunikasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan pengaruh terhadap rasa semangat kerja karyawan. Perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Komunikasi dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan dalam mengatasi Gap tersebut.

Rivai (2019:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Faktor motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan muncul karena adanya harapan dan dorongan yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh sehingga semangat karyawan menjadi lebih tinggi. Selain itu, adanya insentif yang tinggi juga memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja agar insentif tersebut dapat dimiliki

Siagian (2017:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.

PT Jia Lin Wood yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1995 yang saat ini telah memiliki 78 titik pemasaran dengan area pemasaran meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat.

Tingkat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerja dan absensi karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memiliki absensi yang baik. Berdasarkan observasi yang dilakukan, terjadi banyak kasus absensi dan masalah ketepatan waktu dalam masuk bekerja sering tidak dipatuhi oleh karyawan. Keterlambatan dalam bekerja merupakan hal yang cukup sering dilakukan oleh banyak karyawan. Perusahaan saat ini masih menggunakan sistem absensi manual

dengan pengawasan yang tidak terlalu ketat sehingga hal ini menjadi celah yang membuat karyawan suka telat hadir bekerja. Hal ini menunjukkan menurunnya semangat kerja karyawan karena muncul sikap bermalas-malasan dan tentu saja hal ini dapat berdampak buruk terhadap perusahaan, dimana karyawan yang bekerja dengan rasa semangat kerja yang rendah akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Perusahaan juga memiliki pesanan yang harus terpenuhi sehingga target pekerjaan dari karyawan harus terselesaikan tepat waktu. Hasil observasi juga menunjukkan banyak karyawan yang masih bermalas-malasan yang ditandai penggunaan waktu kerja yang tidak optimal dan bekerja dengan lambat karena sistem pengawasan yang tidak terlalu ketat. Hasil observasi melalui pra-Survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan masih adanya masalah pada semangat kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Data Hasil Pra-Survey untuk Semangat Kerja

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Karyawan memiliki tingkat produktivitas yang meningkat setiap harinya	6 (30%)	14 (70%)
Karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja	8 (40%)	12 (60%)
Karyawan tidak pernah berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan selalu berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin dengan tidak bermalas-malasan	8 (40%)	12 (60%)
<i>Mean</i>	8,0 (40,0%)	12 (60,0%)

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 60,0% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar tidak setuju jika mereka memiliki tingkat produktivitas kerja yang meningkat setiap harinya, tidak setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu saat bekerja, tidak setuju bahwa karyawan tidak berkeinginan berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini, dan tidak setuju bahwa

karyawan selalu berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin dengan tidak bermalas-malasan. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki produktivitas kerja yang baik, karyawan memiliki masalah ketepatan waktu saat hadir bekerja, adanya berkeinginan berhenti bekerja, dan tidak berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin dengan tidak bermalas-malasan sehingga mengindikasikan rasa semangat kerja yang rendah membuat karyawan tidak antusias dalam bekerja. Akibat rasa semangat kerja yang menurun juga terdapat cukup banyak karyawan yang berniat berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada semangat kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan tidak memiliki absensi yang baik. Beberapa penyebab yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di PT Jia Lin Wood adalah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Komunikasi yang terjadi antar karyawan di lingkungan PT Jia Lin Wood berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terjalin kurang baik dengan beberapa konflik kerja pernah terjadi antar karyawan. Hal ini dikarenakan sikap individualisme karyawan sehingga karyawan cenderung hanya mementingkan diri mereka sendiri. Kurangnya kerjasama tim yang baik menunjukkan adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan termasuk komunikasi yang terjadi antar bawahan dan atasan yang kurang terjalin baik. Terkadang, perintah-perintah atasan kurang dapat dipahami dengan baik oleh karyawan, dan sulit juga bagi karyawan untuk memberikan saran dan penjelasan kepada atasan, sehingga *miss communication* sering terjadi. Hasil observasi yang dilakukan melalui pra-Survey terhadap 20 orang

karyawan juga menunjukkan masih adanya masalah pada komunikasi kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Data Hasil Pra-Survey untuk Komunikasi Kerja

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja di dalam satu divisi	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan dapat dengan mudah memahami perintah yang diberikan atasan	8 (40%)	12 (60%)
Karyawan dapat dengan mudah memberikan saran dan penjelasan perihal tugas kepada atasan	6 (30%)	14 (70%)
Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain di luar divisi	9 (45%)	11 (55%)
Mean	8,3 (41,3%)	11,8 (58,8%)

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 58,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa komunikasi horizontal (antar rekan kerja dalam satu divisi) telah terjalin baik, tidak setuju bahwa mereka mudah memahami perintah atasan sehingga komunikasi terjalin cukup baik, tidak setuju bahwa komunikasi vertikal bawah ke atas (bawahan ke atasan) telah terjalin dengan baik, tidak setuju bahwa karyawan dapat dengan mudah memberikan saran dan penjelasan perihal tugas kepada atasan, dan tidak setuju bahwa saat ini karyawan memiliki komunikasi yang cukup baik dengan karyawan lain. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada komunikasi kerja karyawan sehari-harinya di perusahaan yang diidentifikasi dengan karyawan yang sulit memahami perintah yang diberikan atasan dimana karyawan juga sulit memberikan saran atau masukan kepada perusahaan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan mendorong karyawan dalam bekerja lebih baik. Untuk itu, dibutuhkan berbagai harapan yang diinginkan oleh karyawan untuk dicapai agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik. Selain itu, karyawan

juga harus memiliki suatu motif atau tujuan dalam bekerja agar karyawan mampu menyelesaikan tujuan tersebut. Insentif, pengembangan karir, dan pujian dapat menjadi beberapa motif dan harapan karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, PT Jia Lin Wood tidak memiliki skema pengembangan karir yang menarik bagi karyawan, dimana karyawan akan cukup sulit untuk meraih posisi yang lebih baik walaupun menunjukkan kinerja yang baik karena keterbatasan posisi jabatan. Selain itu, minimnya insentif dan bonus yang dapat diperoleh oleh karyawan dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan kurang mendapatkan dorongan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena tidak adanya alasan yang menjadi motif karyawan untuk bekerja lebih baik dan harapan yang dapat dicapai. Hasil observasi berdasarkan pra-Survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan juga menunjukkan masih adanya masalah pada motivasi kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Data Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Karyawan memiliki motif khusus yang mendorong karyawan bekerja di PT Jia Lin Wood sebagai tujuan utama	8 (40%)	12 (60%)
Karyawan memiliki berbagai harapan yang ingin karyawan raih dengan bekerja di PT Jia Lin Wood	4 (20%)	16 (80%)
Karyawan mendapatkan insentif yang memuaskan selama bekerja di PT Jia Lin Wood	6 (30%)	14 (70%)
Mean	6 (30%)	14 (70%)

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 70% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa mereka memiliki motif khusus yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, tidak setuju bahwa

mereka memiliki motif khusus bekerja di PT Jia Lin Wood sehingga terdorong untuk bekerja lebih baik, tidak setuju bahwa mereka memiliki harapan yang ingin dicapai dengan terus bekerja di PT Jia Lin Wood, dan tidak setuju bahwa mereka mendapatkan insentif yang memuaskan selama bekerja di PT Jia Lin Wood. Hal ini menunjukkan kurangnya faktor dorongan terhadap karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik dari segi motif, harapan, dan insentif. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak memiliki motif dan harapan yang mampu mendorong karyawan bekerja lebih baik.

PT Jia Lin Wood memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang rapi, kurang tertata rapi, bahkan cenderung kotor karena banyaknya abu. Salah satu prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan adalah dengan menggunakan masker untuk menyaring partikel debu yang beterbangan hampir di setiap sudut perusahaan. Karena sebagian besar mesin produksi perusahaan adalah mesin-mesin yang melakukan pemotongan atau penggilingan kayu dimana banyak abu-abu sisa pemotongan yang beterbangan sehingga mengharuskan karyawan untuk menggunakan masker sepanjang hari. Lingkungan yang tidak sehat ini disadari oleh pihak perusahaan sehingga pihak perusahaan mengambil berbagai kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi abu-abu yang beterbangan dengan memperbanyak *blower*, menjaga suhu area industri agar tetap nyaman untuk karyawan, dan pencahayaan yang cukup. Lingkungan kerja fisik ini membuat rasa tidak nyaman karyawan saat bekerja sehingga menurunkan rasa semangat kerja mereka. Hasil observasi dari pra-*Survey* yang dilakukan terhadap 20 karyawan juga menunjukkan masih adanya masalah pada lingkungan kerja fisik karyawan, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Data Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja Fisik

Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
Karyawan diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	7 (35%)	13 (65%)
Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	9 (45%)	11 (55%)
Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang nyaman dan sesuai dengan keinginan karyawan	6 (30%)	14 (70%)
Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	4 (20%)	16 (80%)
Mean	6,5 (32,5%)	13,5 (62,5%)

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 62,5% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa karyawan diberikan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan, tidak setuju bahwa karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman, tidak setuju bahwa karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang nyaman dan sesuai dengan keinginan karyawan, dan tidak setuju bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada lingkungan kerja fisik di perusahaan yang diidentifikasi dengan karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, peneliti merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan

dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Analisis Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan sulit memahami perintah yang diberikan pimpinan dimana karyawan juga sulit memberikan saran atau masukan kepada pimpinan.
2. Karyawan tidak memiliki motif dan harapan yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Karyawan memiliki lingkungan kerja fisik yang kotor dan tidak terjaga kerapian serta kebersihannya.
4. Karyawan tidak memiliki rasa semangat kerja yang tinggi yang diidentifikasi dengan sikap yang bermalas-malasan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya berfokus dalam mencari bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.
- b. Penelitian ini hanya berfokus terhadap karyawan tetap PT Jia Lin Wood yang dijadikan sebagai responden dikarenakan permasalahan yang ditemukan berdasarkan hasil observasi terdapat pada karyawan tetap.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.
- b. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.
- c. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.
- d. Apakah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.
- d. Untuk mengetahui pengaruh apakah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood, maka diharapkan pihak manajemen PT Jia Lin Wood dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan semangat kerja karyawan yang dimiliki.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan

pengetahuan peneliti menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Ikram, Akob Kadir, Umar Data, & Hardiani Hardiani pada tahun 2022 yang berjudul: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan berjudul: Analisis Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Jia Lin Wood Sunggal. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu: Komunikasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3), serta sebuah variabel terikat yang yaitu Semangat Kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Oktober 2021 sampai Februari 2022. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai September 2022.

3. Tempat Penelitian

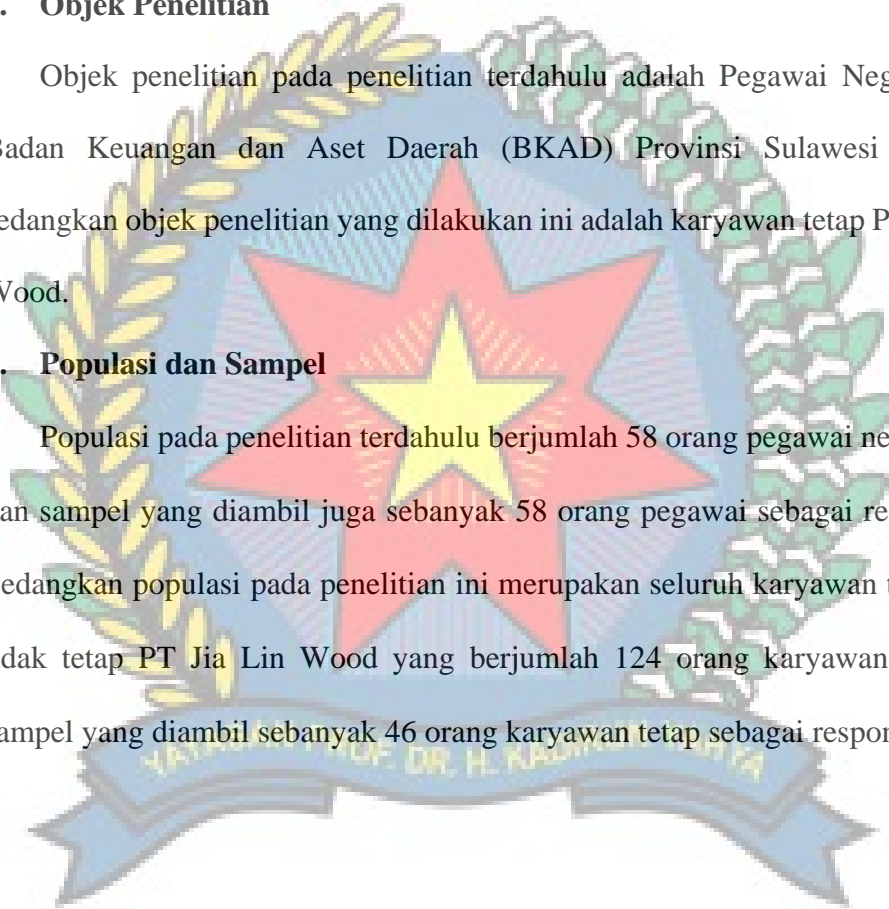
Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Jia Lin Wood yang terletak di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian terdahulu adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan objek penelitian yang dilakukan ini adalah karyawan tetap PT Jia Lin Wood.

5. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian terdahulu berjumlah 58 orang pegawai negeri sipil dan sampel yang diambil juga sebanyak 58 orang pegawai sebagai responden. Sedangkan populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap dan tidak tetap PT Jia Lin Wood yang berjumlah 124 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 orang karyawan tetap sebagai responden.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoretis

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi/perusahaan. Neely (2018:69) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Richard (2015:82) mengemukakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien. Sedangkan Nitisemito (2017:127) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Siagian (2017:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, Tohardi (2017:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap

kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Sugiyono dalam Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam

pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat Berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” dari pada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Hezberg dalam Alma (2018:68-69) mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Pertama, faktor *hygiene* meliputi kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Kedua, faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Ololube dalam Sopiah (2015:61) mengemukakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Upadhyay dan Gupta dalam Sopiah (2015:61) menyatakan komunikasi memainkan peran utama dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Bhattacharya dalam Sopiah (2015:61) mengemukakan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realita keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Jika pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Handoko (2018:251) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu:

1) Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimana pun manusia berada, termasuk komunikasi kerja yang terjadi di lingkungan pekerjaan antara sesama rekan kerja, atasan, maupun karyawan pada divisi yang lain.

2) Motivasi

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar

pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

3) Lingkungan Kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja

Nitisemito (2017:433) mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani yaitu dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian.

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun sehingga karyawan tidak lagi merasa khawatir mengenai hari tua mereka jika tidak lagi bekerja.

8) Usahakan agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10) Pemberian Insentif yang Terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi agar mendorong semangat kerja.

11) Fasilitas yang Menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja.

Nawawi (2018:172) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

2) Faktor Upah atau Gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai

dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor dalam mempengaruhi semangat kerja pada penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2017:131) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari

kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala yang terjadi seperti ini.

4) Tuntutan

Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Tohardi (2017:439) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur semangat kerja dari karyawan adalah:

1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2) Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan

sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Purwanto (2018:14) menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul di dalam berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak

melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Di dalam dunia praktis, juga mengenal komunikasi antar pribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communications*). Komunikasi bisnis, komunikasi antar pribadi maupun komunikasi lintas budaya adalah bentuk komunikasi yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya. Purwanto (2018:15) menyatakan komunikasi antar pribadi adalah bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Peran antar pribadi menunjukkan bahwa seorang manajer harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang tokoh figur (*figurehead role*), pemimpin (*leader role*), dan penghubung (*liaison role*). Komunikasi lintas budaya adalah bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan geografis tempat tinggal. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis yang mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal untuk mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan

dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Purwanto (2018:13) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol di sini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikator sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikator setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Tohardi (2017:41) Komunikasi diartikan sebagai salah satu aktivitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi. Sedangkan menurut Komala (2018:9) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi,

titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain). Purwanto (2018:20) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi pada penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan.

b. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Effendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima
- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Purwanto (2018:11) yang mengemukakan pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

1) Pengiriman Mempunyai Satu Ide atau Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim di saring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu.

2) Pengirim Mengubah Ide Menjadi suatu Pesan

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya persona dan latar belakang budaya.

3) Pengirim Menyampaikan Pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkai komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

4) Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut.

5) Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

6) Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Di samping itu, adanya umpan balik dapat meninjukan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional.

d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Purwanto (2018:12) menjelaskan bahwa saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

- 1) Berdasarkan Arah Komunikasi
 - a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan,

informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- (1) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- (2) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia ini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2) Berdasarkan Cara Penyampiannya

Berdasarkan cara penyampiannya, komunikasi terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka. Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata-kata atau

kalimat, kode-kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti pihak lain.

b) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan, yang disebut dengan bahasa badan (*language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

e. **Unsur-Unsur Komunikasi**

Menurut Effendy (2016:10) komunikasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling penting dalam diri komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractivenss*) dan kredilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/ isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah simbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

3) Media Komunikasi

Media adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabar, majalah, film, *fax*, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

4) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat kabar, majalah, *fax*, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi.

5) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, *brifing*, seminar, dan konferensi pers.

6) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuan.

7) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

f. Indikator Komunikasi Kerja

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi kerja di ambil dari indikator yang digunakan oleh Purwanto (2018:18), dimana indikator-indikatornya sebagai berikut:

1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas antar karyawan dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau pekerjaan sehari-hari di lingkungan pekerjaan.

2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah yang dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian yang diberikan atasan kepada bawahan.

3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

4) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara

langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

Sedangkan Uchjana (2016:98) mengemukakan bahwa indikator komunikasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) **Komunikasi Sesama Karyawan**

Merupakan komunikasi yang berlangsung antar sesama karyawan di satu bagian/divisi yang sama.

2) **Komunikasi Dengan Karyawan Bagian Lain**

Merupakan komunikasi yang berlangsung antar karyawan namun dengan karyawan di bagian/divisi yang lain.

3) **Komunikasi Antar Sesama Kepala Bagian**

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara sesama kepala bagian/pimpinan.

4) **Koordinasi Pimpinan Dengan Karyawan**

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara pimpinan terhadap bawahannya dalam rangka melakukan koordinasi dalam penyelesaian suatu masalah tertentu.

5) **Koordinasi Antar Sesama Karyawan**

Merupakan komunikasi yang berlangsung antar sesama karyawan dalam rangka melakukan koordinasi dalam penyelesaian suatu masalah tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2019:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2017:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2019:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sastrohadwiryo (2017:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis yang dijelaskan sebagai berikut:

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain dalam suatu lingkungan.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis bagi karyawan.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Non-materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non-materil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani dari karyawan.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam praktiknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja.

e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2019:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu yang dapat dilakukan. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus/kenaikan gaji

3) Insentif

Insentif merupakan pemberian tambahan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Hasibuan (2017:142) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengidentifikasi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Dorongan Mencapai Tujuan

Suatu motif yang ingin dicapai oleh karyawan sehingga mampu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Semangat Kerja

Bergairahnya karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan rasa semangat karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya.

3) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu atau diperintah oleh atasan.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah saat bekerja.

5) Rasa Tanggung Jawab

Sikap karyawan yang berani bertanggungjawab terhadap apa yang karyawan lakukan saat bekerja dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

4. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2017:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas,

ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Menurut Soetjipto (2018:87) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2017:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2018:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang

harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya sehingga dapat memimpin dengan baik.

b) Distribusi Informasi yang Baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi Kerja yang Baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan lancar.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian sehingga lingkungan kerja yang tidak memiliki penerangan yang cukup akan sangat mengganggu pekerjaan karyawan.

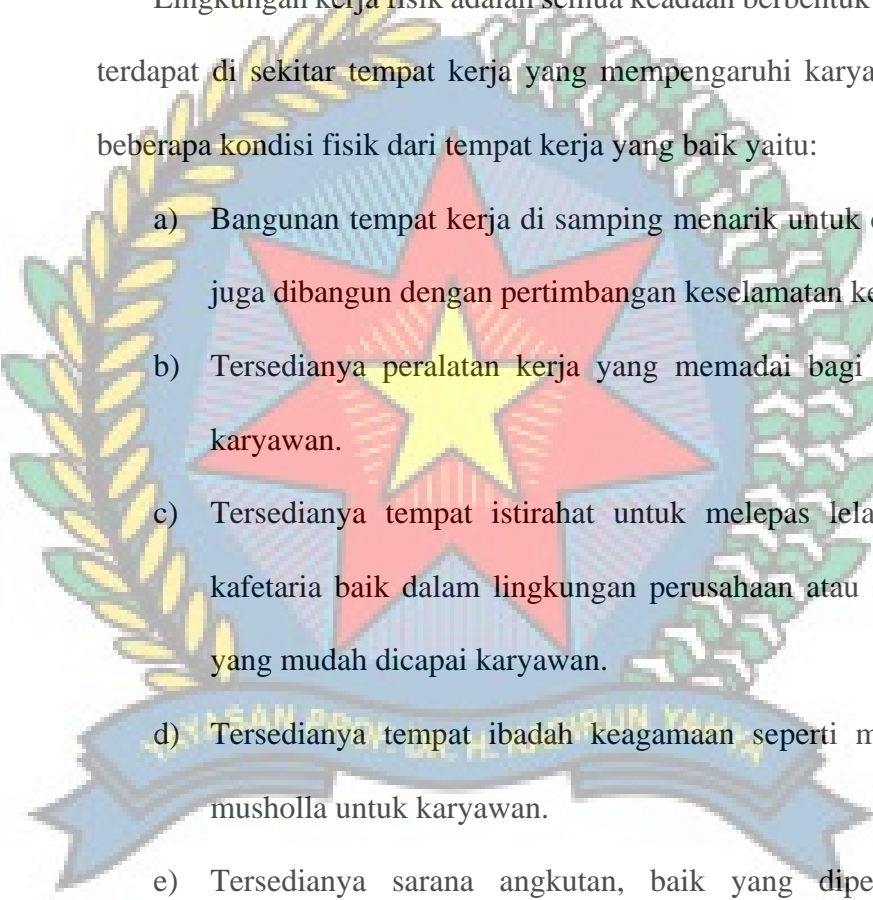
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam

usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2017:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 
- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai bagi pekerjaan karyawan.
 - c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
 - e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam

bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Menurut Siagian (2017:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2017:60) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

- 2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

- 3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

- 4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2015:46) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/Cahaya

Pencahayaan di tempat kerja

- 2) Temperatur/Suhu Udara

Suhu udara dan ruangan di tempat kerja

3) Kelembapan Udara

Tingkat kelembapan udara di tempat kerja

4) Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

Sirkulasi udara yang terjadi di tempat kerja

5) Getaran Mekanis

Getaran dan guncangan yang terjadi di tempat kerja

6) Bau Tidak Sedap Ditempat Kerja

Aroma yang tercium di tempat kerja yang dirasakan karyawan

7) Tata Warna

Pewarnaan pada dinding, peralatan, lantai, dan benda-benda lain.

8) Dekorasi

Dekorasi dan tata letak peralatan di tempat kerja

9) Musik

Suara-suara yang terdengar di tempat kerja

10) Keamanan

Tingkat keamanan di tempat kerja dari berbagai gangguan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Wayan Arya Paramarta, Ni Made Ema Pradnya Kumala, Ni Ketut Laswitarni, & Ni Made Gunastri (2022)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Siesta Legian	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2	Khamo Waruwu, Uswatun Hasanah, Elyani Elyani, & Mastini Lase (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja di PT. Kalbe Nutritionals Medan Amplas	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja di PT. Kalbe Nutritionals Medan Amplas.
3	Ummul Yadaeni, Jeni Kamase, & Fitriani (2022)	Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Makassar	Motivasi dan Insentif	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi Dan Insentif Berpengaruh Siglifikan Terhadap semangat kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kota Makassar.
4	Muhammad Ali Ikram, Akob Kadir, Umar Data, & Hardiani Hardiani (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	Komunikasi dan Lingkungan	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan.
5	Fachriyan Pratama, Maliah Maliah, & Santi Puspita (2022)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin	Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian adanya pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.
6	Likdanawati, & Hamdiah (2022)	Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat	Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe				signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pos Lhokseumawe
7	Franky Sugara, Setyo Adji, & Siti Chamidah (2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo	Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara bersamaan maupun parsial variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo
8	I Putu Santika, & Ni Luh Sili Antari (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar	Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan	Semangat Kerja	Path Analysis	Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa: 1) lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar
9	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Working Spirit in Indonesia Stock Exchange</i>	<i>Working Motivation and Working Environment</i>	<i>Employees Working Spirit</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results showed that there is a simultaneous effect on working motivation and working environment on employee working spirit. Working motivation and working environment partially significant influence on employee working spirit</i>
10	Khaled Al-Omari 1 and Haneen Okasheh (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Spirit: A Case Study of Engineering Company in Jordan.</i>	<i>Work Environment</i>	<i>Job Spirit</i>	Regresi Linear Berganda	<i>Findings revealed that the situational constrains constituted of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the major work environment conditions that have negative impact on job spirit and should gain more attention</i>
11	Shinta Agustina & Nanik Suryani (2016)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap	Kompensasi, Komunikasi dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru tidak tetap
12	Gitahi Njenga Samson, Maina Waiganjo, dan Joel Koima (2015)	<i>Effect of Workplace Environment on the Working Spirit of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.</i>	<i>Workplace Environment</i>	<i>Work Spirit</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The study findings showed that the physical aspects were did not have a significant effect on employee work spirit while the psychosocial and work life balance factors were</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<i>significant. The results therefore indicated that psychosocial aspects exhibited the strongest association with employee work spirit while physical aspects and psychosocial aspects were moderate</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

C. Kerangka Konseptual

Rusiadi et al (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Purwanto (2018:14) mengungkapkan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Komunikasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan pengaruh terhadap rasa semangat kerja karyawan. Perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Komunikasi dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan dalam mengatasi Gap tersebut. Komunikasi internal menjadi salah

satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikram, Kadir, Data, & Hardiani (2022), Pratama, Maliah, & Puspita (2022), dan Likdanawati & Hamdiah (2022) yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Rivai (2019:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Faktor motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan muncul karena adanya harapan dan dorongan yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh sehingga semangat karyawan menjadi lebih tinggi. Selain itu, adanya insentif yang tinggi juga memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja agar insentif tersebut dapat dimiliki. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramarta, Kumala, Laswitarni, & Gunastri (2022), Waruwu, Hasanah, Elyani, & Lase (2022), dan Yadaeni,

Kamase, & Fitriani (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

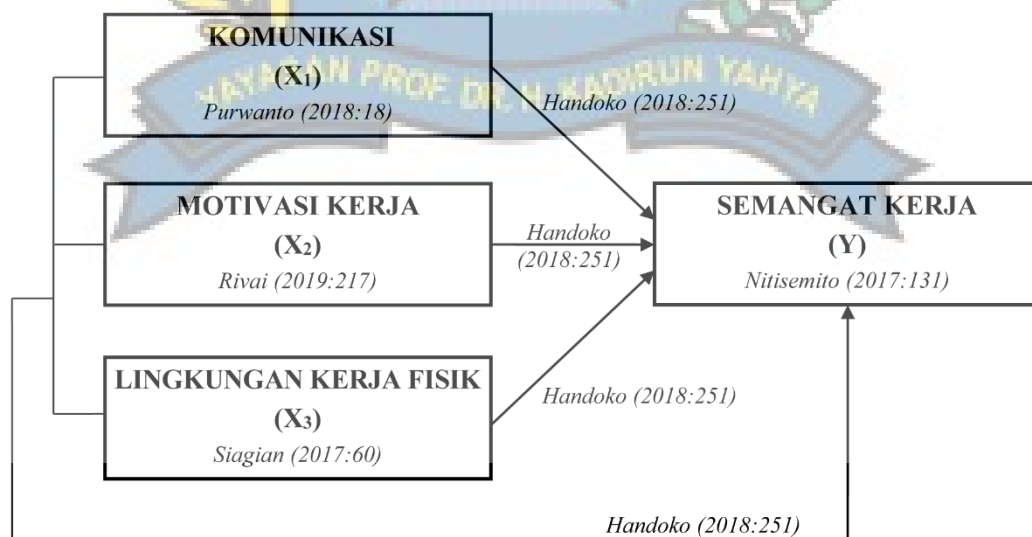
Siagian (2017:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja. Teori ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugara, Adji, & Chamidah (2020), Santika, & Antari (2020), dan Agustina, & Suryani, (2016) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (2017:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan

akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2018:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: komunikasi, motivasi, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi pada karyawan di lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, dan keadaan lingkungan kerja karyawan di perusahaan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugara, Adji, & Chamidah (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Oleh Peneliti (2022)

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2016:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Hipotesis 1

Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

2. Hipotesis 2

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

3. Hipotesis 3

Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

4. Hipotesis 4

Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Rusiadi et al (2016:12) menjelaskan penelitian asosiatif/kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Jia Lin Wood yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				Sept 2022	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan Judul	■																									
2	Observasi Awal		■	■																							
3	Penelitian Proposal				■	■	■																				
4	Revisi Proposal					■	■	■	■																		
5	Seminar Proposal									■																	
6	Persiapan Instrumen										■																
7	Pengumpulan Data											■															
8	Pengolahan Data												■														
9	Analisis dan Evaluasi													■													
10	Penelitian Laporan														■												
11	Revisi dan Evaluasi															■	■	■	■								
12	Seminar Hasil																■	■	■	■							
13	Sidang Meja Hijau																								■		

Sumber: Oleh Peneliti (2022)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2016:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-manajerial di PT Jia Lin Wood baik yang berstatus karyawan tetap maupun tidak tetap. Jumlah karyawan PT Jia Lin Wood saat ini terdiri dari 46 orang karyawan tetap dan 78 orang karyawan tidak tetap, sehingga anggota populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 124 anggota populasi.

2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2016:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dimaksud adalah:

- a. Berstatus Karyawan Tetap
- b. Telah bekerja minimal 1 Tahun
- c. Tidak menduduki jabatan manajerial

Berdasarkan kriteria di atas, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 orang responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan Tetap dan Posisinya di PT Jia Lin Wood

Posisi	Jumlah Karyawan
Keuangan	2
Supervisor	4
Administrasi	2
Produksi	10
Quality Control	4
Mandor	14
Mekanik	2
Gudang	4
Supir	2
Security	2
Total	46

Sumber: PT Jia Lin Wood (2022)

Oleh karena itu, teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik menentukan anggota sampel dengan kriteria tertentu.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi et al (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin

mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden agar data yang dihasilkan mendekati kebenaran seperti apa yang ada di lapangan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang & Pakpahan (2016:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang & Pakpahan (2016:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Manullang & Pakpahan (2016:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Komunikasi (X_1)
- 2) Motivasi Kerja (X_2)
- 3) Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

2. Definisi Operasional

Rusiadi et al (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Semangat Kerja (Y)	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2017:127)	Produktivitas Kerja Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu <i>Turnover Intention</i> Tuntutan Nitisemito (2017:131)	1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. 2. Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan 3. Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. 1. Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.	Likert
2	Komunikasi (X ₁)	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun	Komunikasi Horizontal Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas Komunikasi Diagonal	2. Komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi 3. Komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Purwanto (2018:14)	Purwanto (2018:18)	(manajer) ke bawah (karyawan) 4. Komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer) 5. Komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung	
3	Motivasi Kerja (X ₃)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2019:215)	Motif Harapan Insentif Rivai (2019:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu yang dapat dilakukan 3. Pemberian tambahan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.	Likert
4	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	Lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Siagian (2017:56)	Fasilitas Pencahayaan Suhu Udara Tata Ruangannya Siagian (2017:60)	1. Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan. 3. Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja. 4. Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang & Pakpahan (2016:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan

untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang & Pakpahan (2016:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) *Angket/Kuesioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

2) *Observasi*

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3) *Studi Wawancara (Interview)*

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2016:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang & Pakpahan (2016:96) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang & Pakpahan (2016:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang & Pakpahan (2016:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2016:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang & Pakpahan (2016:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t an uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk

melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang & Pakpahan (2016:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang & Pakpahan (2016:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov

Smirnov (K-S) melihat normalitas data berdasarkan analisis statistik angka bukan melalui grafik. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang & Pakpahan (2016:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Manullang & Pakpahan (2016:198) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*).

Manullang & Pakpahan (2016:199) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses

pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Manullang & Pakpahan (2016:199) mengemukakan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF dan *tolerance value* yaitu:

- 1) $VIF > 10$ dan *Tolerance value* $< 0,10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ dan *Tolerance value* $> 0,10$ artinya tidak mempunyai persoalan multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2016:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang & Pakpahan (2016:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang & Pakpahan (2016:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Manullang & Pakpahan (2016:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2016:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan yang ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Semangat Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Komunikasi

X_2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_3 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment.

Sugiyono (2016:279) mengemukakan bahwa hipotesis yang dapat digunakan untuk pengujian menggunakan uji t (secara parsial) adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Sugiyono (2016:279) mengemukakan bahwa ketentuan pengambilan keputusan menggunakan uji t (parsial) dapat menggunakan ketentuan berikut:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0) jika $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $sig < 0,05$

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Sugiyono (2016:281) mengemukakan bahwa hipotesis yang dapat digunakan untuk pengujian menggunakan uji F (secara simultan) adalah:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).

Sugiyono (2016:281) mengemukakan bahwa ketentuan pengambilan keputusan menggunakan uji F (Simultan) dapat menggunakan ketentuan berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Terima H_a (Tolak H_0), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang & Pakpahan (2016:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi

oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, 2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

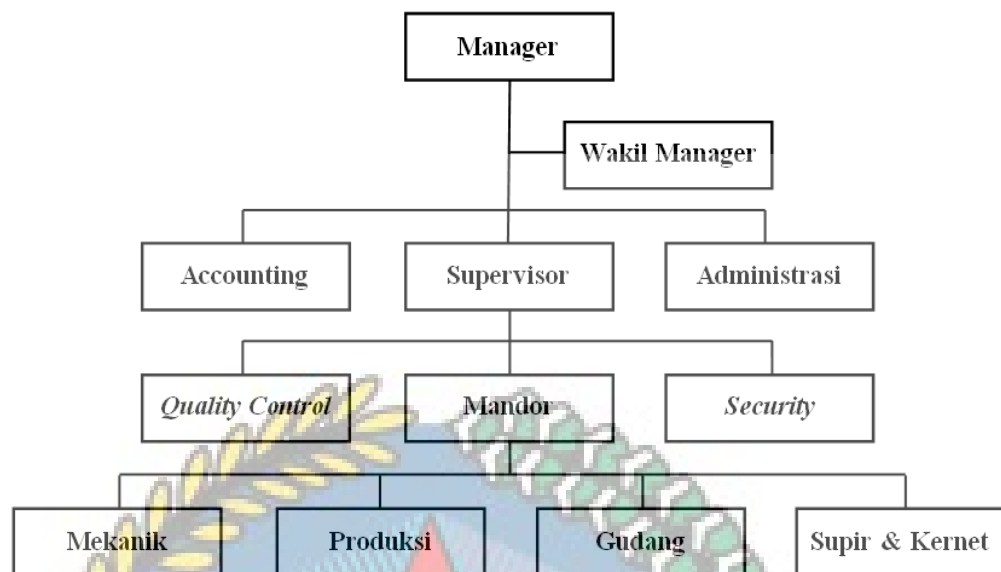
a. Sejarah PT Jia Lin Wood

PT Jia Lin Wood adalah perusahaan swasta nasional, yang bergerak di bidang industri perindustrian dan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai memproduksi pada tahun 1990. Perusahaan ini memperoleh izin Departemen Industri No.42/Kanwil/02/IUT/AI/III/1990 dengan tanggal 28 Maret 1990. Pemilik perusahaan tersebut adalah Sastrowiyatno, Usman, Hendrayatno, Arifin, Oei Soei Le.

PT Jia Lin Wood yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Saat ini, area pemasaran dari perusahaan meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat.

b. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood

Struktur organisasi PT Jia Lin Wood dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Jia Lin Wood

Sumber: PT Jia Lin Wood (2022)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 46 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	18	39,1
	Wanita	28	60,9
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 18 responden (39,1%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya

sebanyak 28 responden (60,9%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Jia Lin Wood lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan karyawan berjenis kelamin wanita lebih jarang melakukan *turnover* saat menjadi karyawan tidak tetap sehingga proses pengangkatan karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap lebih banyak wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Karakteristik	Frekuensi	%
Usia Responden	Kurang dari 25 Tahun	3	6,5
	26 - 30 Tahun	9	19,6
	31 - 35 Tahun	10	21,7
	36 - 40 Tahun	11	23,9
	41 - 45 Tahun	7	15,2
	45 - 50 Tahun	4	8,7
	Di Atas 50 Tahun	2	4,3
	Jumlah	46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 3 responden (6,5%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 9 responden (19,6%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 11 responden (23,9%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 7 responden (15,2%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 4 responden (8,7%) berusia di antara 41-45 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di atas 50 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di 36-40 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 23,9%. Hal ini dikarenakan

mayoritas karyawan tetap berasal dari karyawan tidak tetap yang diangkat menjadi karyawan tetap setelah menjadi karyawan tidak tetap selama beberapa tahun tergantung kinerja karyawan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Frekuensi	%	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	20	43,5
	D3	2	4,3
	Strata-1	24	52,2
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
Jumlah	46	100	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 20 responden (43,5%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 2 responden (4,3%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 24 responden (52,2%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 atau Strata-3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir Strata-1 yang paling dominan yaitu sebesar 52,2% namun dengan jumlah yang tidak terlalu jauh berbeda dengan tamatan SMA/SMK dikarenakan proses pengangkatan karyawan tetap tidak mensyaratkan harus memiliki ijazah Strata-1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 5 Tahun	4	8,7
	5 - 6 Tahun	11	23,9
	7 - 8 Tahun	10	21,7
	9 - 10 Tahun	8	17,4
	11 - 12 Tahun	6	13,0
	Di Atas 12 Tahun	7	15,2
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 4 responden (8,7%) memiliki masa kerja di bawah 5 tahun, sebanyak 11 responden (23,9%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) memiliki masa kerja 7-8 tahun, sebanyak 8 responden (17,4%) memiliki masa kerja 9-10 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) memiliki masa kerja 11-12 tahun, dan sisanya sebanyak 7 responden (15,2%) memiliki masa kerja di atas 12 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 5-6 tahun dan 7-8 tahun merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 23,9% dan 21,7%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	4	8,7
	Menikah	38	82,6
	Janda/Duda	4	8,7
Jumlah		46	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 4 responden (8,7%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 38 responden (82,6%) berstatus menikah, dan sisanya 4 orang responden (8,7%) berstatus

janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT Jia Lin Wood sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 56,5% dikarenakan mayoritas karyawan tetap telah berusia di atas 25 tahun di mana usia tersebut merupakan usia yang umumnya telah menikah.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
2,61–3,40	Kurang Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Komunikasi (X_1)

Variabel Komunikasi (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Komunikasi Horizontal (X_{1-1}), Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X_{1-2}), Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X_{1-3}), dan Komunikasi Diagonal (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di divisi yang sama di perusahaan		Karyawan dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	4	8,7	4	8,7
Setuju	24	52,2	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	20	43,5
Total	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	4,0217		4,1957	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Komunikasi Horizontal (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di divisi yang sama di perusahaan”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di divisi yang sama di perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan

karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas perusahaan.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan segera diberikan peringatan oleh pimpinan jika melakukan suatu kesalahan		Karyawan dengan mudah memahami perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	3	6,5
Netral	3	6,5	4	8,7
Setuju	22	47,8	17	37,0
Sangat Setuju	17	37,0	21	45,7
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	4,1087		4,1739	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan akan segera diberikan peringatan oleh pimpinan jika melakukan suatu kesalahan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang akan segera diberikan peringatan oleh pimpinan jika melakukan suatu kesalahan.
- 2) Untuk item “Karyawan dengan mudah memahami perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang

dengan mudah memahami perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan berbagai masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan		Karyawan diizinkan untuk bertanya perihal tugas kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	4	8,7
Netral	5	10,9	5	10,9
Setuju	19	41,3	22	47,8
Sangat Setuju	18	39,1	14	30,4
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0870		3,9565	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan berbagai masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diberikan kebebasan untuk memberikan berbagai masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan diizinkan untuk bertanya perihal tugas kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diizinkan untuk bertanya perihal tugas kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain yang berbeda divisi		Karyawan dengan senang hati akan berkoordinasi dengan karyawan divisi lain dalam upaya mempercepat pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Netral	8	17,4	7	15,2
Setuju	16	34,8	19	41,3
Sangat Setuju	20	43,5	16	34,8
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1522		3,9783	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Komunikasi Diagonal (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain yang berbeda divisi”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain yang berbeda divisi.
- 2) Untuk item “karyawan dengan senang hati akan berkoordinasi dengan karyawan divisi lain dalam upaya mempercepat pekerjaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai

rerata 3,9783 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang dengan senang hati akan berkoordinasi dengan karyawan divisi lain dalam upaya mempercepat pekerjaan.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif (X_{2-1}), Harapan (X_{2-2}), dan Insentif (X_{2-3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Karyawan dapat meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini		Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	4	8,7	4	8,7
Netral	4	8,7	7	15,2	7	15,2
Setuju	22	47,8	17	37,0	20	43,5
Sangat Setuju	18	39,1	15	32,6	14	30,4
Total	46	100,0	46	100,0	46	100,0
Mean	4,1957		3,8043		3,9130	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Motif (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang

bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan.

2) Untuk item “Karyawan dapat meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8043 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang dapat meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini.

3) Untuk item “Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini		Karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini		Karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Netral	4	8,7	4	8,7	4	8,7
Setuju	19	41,3	21	45,7	16	34,8
Sangat Setuju	17	37,0	17	37,0	22	47,8
Total	46	100,0	46	100,0	46	100,0
<i>Mean</i>	3,9565		4,0652		4,1739	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Harapan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini.
- 2) Untuk item “Karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 22 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif ($X_{2.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan akan mendapatkan insentif yang memuaskan jika karyawan mampu bekerja dengan baik		Karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik akibat insentif yang diberikan perusahaan		Karyawan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3	3	6,5
Netral	7	15,2	5	10,9	4	8,7
Setuju	23	50,0	20	43,5	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	18	39,1	18	39,1
Total	46	100,0	46	100,0	46	100,0
Mean	4,0435		4,1304		4,0435	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Insentif (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan akan mendapatkan insentif yang memuaskan jika karyawan mampu bekerja dengan baik”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang akan mendapatkan insentif yang memuaskan jika karyawan mampu bekerja dengan baik.
- 2) Untuk item “Karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik akibat insentif yang diberikan perusahaan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang

terdorong untuk bekerja lebih baik akibat insentif yang diberikan perusahaan.

- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator terdiri dari Fasilitas (X_{3-1}), Pencahayaan (X_{3-2}), Suhu Udara (X_{3-3}), dan Tata Ruang (X_{3-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{3-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	6	13,0	1	2,2
Netral	3	6,5	1	2,2
Setuju	22	47,8	20	43,5
Sangat Setuju	14	30,4	23	50,0
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	3,9130		4,3696	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.
- 2) Untuk item “Karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik sudah.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Karyawan tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	2	4,3
Netral	1	2,2	4	8,7
Setuju	21	45,7	19	41,3
Sangat Setuju	19	41,3	19	41,3
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1522		4,1087	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”,

sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

- 2) Untuk item “Karyawan tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X_{3,3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan		Karyawan memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	2	4,3	7	15,2
Setuju	16	34,8	18	39,1
Sangat Setuju	24	52,2	18	39,1
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	4,2826		4,0870	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 24 responden (52,2%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2826 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

- 2) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Karyawan memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Netral	5	10,9	8	17,4
Setuju	24	52,2	25	54,3
Sangat Setuju	14	30,4	12	26,1
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,0435		4,0435	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Tata Ruangan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori

baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya.

- 2) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat.

d. Semangat Kerja (Y)

Variabel Semangat Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja (Y_{1-1}), Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y_{1-2}), Turnover Intention (Y_{1-3}), dan Tuntutan (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda		Karyawan selalu berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin dengan tidak bermalas-malasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,2	1	2,2
Netral	3	6,5	1	2,2
Setuju	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	12	26,1	23	50,0
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	3,8261		4,3696	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Produktivitas Kerja (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8261 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin dengan tidak bermalas-malasan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar selalu berusaha menggunakan waktu kerja seoptimal mungkin dengan tidak bermalas-malasan.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting		karyawan merasa rugi jika sampai absen bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	5	10,9
Netral	4	8,7	6	13,0
Setuju	17	37,0	14	30,4
Sangat Setuju	20	43,5	19	41,3
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1087		3,9348	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting.
- 2) Untuk item “karyawan merasa rugi jika sampai absen bekerja”, sebanyak 14 responden (30,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa rugi jika sampai absen bekerja.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Turnover Intention* (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini		Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	4	8,7
Netral	2	4,3	6	13,0
Setuju	21	45,7	17	37,0
Sangat Setuju	19	41,3	18	39,1
Total	46	100.0	46	100.0
<i>Mean</i>	4,1522		4,0217	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator *Turnover Intention* (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini memang tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.
- 2) Untuk item “Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini memang tidak sedang mencari pekerjaan yang lain.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan perusahaan		Karyawan diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan karyawan terhadap perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Netral	7	15,2	3	6,5
Setuju	21	45,7	20	43,5
Sangat Setuju	16	34,8	20	43,5
Total	46	100.0	46	100.0
Mean	4,0870		4,2174	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Indikator Tuntutan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan perusahaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan perusahaan.

- 2) Untuk item “Karyawan diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan karyawan terhadap perusahaan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2174 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan karyawan terhadap perusahaan sudah.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel

penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X₁)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1,1}	0,611	0,3	Valid
2	X _{1-1,2}	0,635	0,3	Valid
3	X _{1-2,1}	0,799	0,3	Valid
4	X _{1-2,2}	0,552	0,3	Valid
5	X _{1-3,1}	0,718	0,3	Valid
6	X _{1-3,2}	0,774	0,3	Valid
7	X _{1-4,1}	0,683	0,3	Valid
8	X _{1-4,2}	0,750	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.22 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Komunikasi (X₁) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0,599	0,3	Valid
2	X _{2-1,2}	0,624	0,3	Valid
3	X _{2-1,3}	0,633	0,3	Valid
4	X _{2-2,1}	0,785	0,3	Valid
5	X _{2-2,2}	0,883	0,3	Valid
6	X _{2-2,3}	0,879	0,3	Valid
7	X _{2-3,1}	0,513	0,3	Valid
8	X _{2-3,2}	0,726	0,3	Valid
9	X _{2-3,3}	0,807	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{3-1,1}	0,831	0,3	Valid
2	X _{3-1,2}	0,500	0,3	Valid
3	X _{3-2,1}	0,753	0,3	Valid
4	X _{3-2,2}	0,831	0,3	Valid
5	X _{3-3,1}	0,824	0,3	Valid
6	X _{3-3,2}	0,570	0,3	Valid
7	X _{3-4,1}	0,713	0,3	Valid
8	X _{3-4,2}	0,509	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada

kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,493	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,660	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,574	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,497	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,863	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,711	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,663	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,799	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Semangat Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Komunikasi (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,920	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,920. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga

hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,903	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,903. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,881	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,881. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk

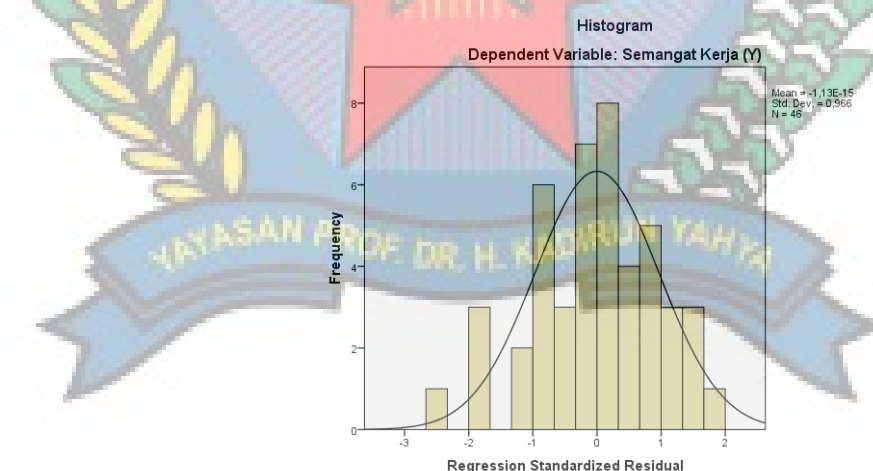
dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1) Kurva Histogram

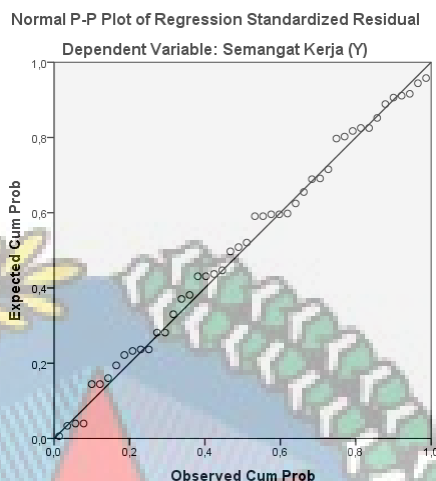
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model

regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data. Adapun pedoman pengambilan keputusan dengan uji

Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas data dapat dilihat dari aturan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,62363480
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,057
	<i>Positive</i>	0,055
	<i>Negative</i>	-0,057
<i>Test Statistic</i>		0,057
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan

telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1		
(Constant)		
Komunikasi (X ₁)	0,144	6,963
Motivasi Kerja (X ₂)	0,199	5,037
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,135	7,401

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.31 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Komunikasi (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,144 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,963 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas

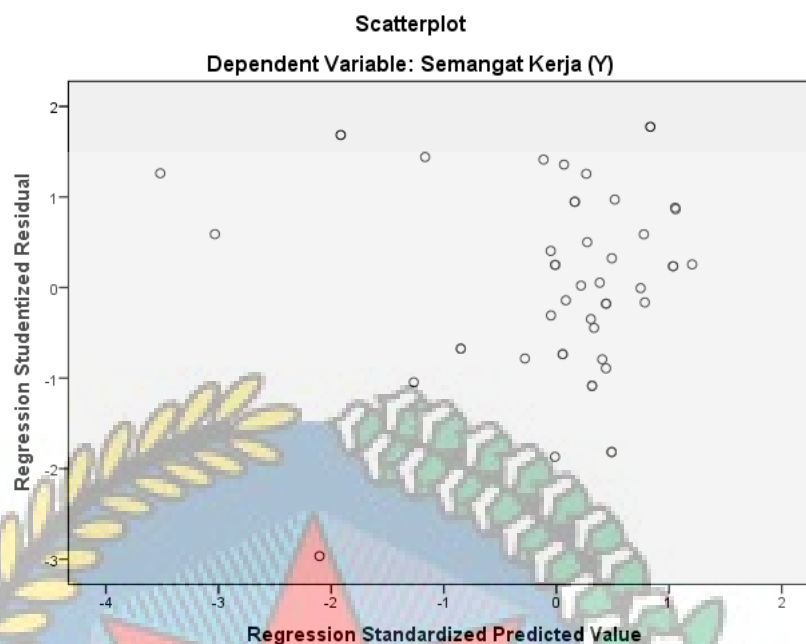
2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,199 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,037 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.

3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,401 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap *absolute* residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
	Model	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1	(Constant)	0,001		
	Komunikasi (X ₁)	0,356	< 0,05	Homokedastisitas
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,761	< 0,05	Homokedastisitas
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,748	< 0,05	Homokedastisitas
a. Dependent Variable: Absolute Residual				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Komunikasi (X₁) sebesar 0,356, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.32 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X₂) adalah 0,761, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.32 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X₃) adalah 0,748, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,548	1,250	
	Komunikasi (X_1)	0,281	0,095	0,319
	Motivasi Kerja (X_2)	0,319	0,067	0,387
	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,346	0,101	0,339

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa

konstanta dari Semangat Kerja (Y) sebesar 1,548. Nilai regresi dari Komunikasi (X_1) sebesar 0,281, nilai regresi dari Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,319, dan nilai dari Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,346. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,548 + 0,281X_1 + 0,319X_2 + 0,346X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Komunikasi (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2), maupun ada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3), maka Semangat Kerja (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 1,548. Artinya tanpa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik tingkat semangat kerja telah ada sebesar 1,548.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,281 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap komunikasi akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan komunikasi akan menurunkan semangat kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,319 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap Motivasi kerja akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula

sebaiknya bahwa penurunan Motivasi kerja akan menurunkan semangat kerja pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,346 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja fisik akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan lingkungan kerja fisik akan menurunkan semangat kerja pula.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat

dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 46 - 4 = 42$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;42)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,018. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji-t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,438	0,663
	Komunikasi (X ₁)	2,958	0,005
	Motivasi Kerja (X ₂)	4,749	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	3,433	0,001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.34 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komunikasi (X₁) sebesar 2,958, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dikarenakan 2,958 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi (X₁) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jia Lin Wood.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 4,749, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018

maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,749 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jia Lin Wood.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji- t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 3,433, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,433 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jia Lin Wood.

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah variabel Motivasi kerja (X_2) karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 4,749 dan nilai signifikan terkecil yaitu sebesar 0,000.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji- t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Komunikasi

(X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja Fisik (X₃) terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1487,939	3	495,980	238,377	0,000^b
	<i>Residual</i>	87,387	42	2,081		
	<i>Total</i>	1575,326	45			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o. Berdasarkan nilai F_{hitung}, besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 238,377. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, jika F_{hitung} > dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel}. F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df₁ dan df₂. Nilai df₁ didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df₂ didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga n = 46 dan k = 4. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 46 - 4 = 42$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 42 adalah 2,827. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;42) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,827, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 238,377 lebih besar dari 2,827. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Jia Lin Wood.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.36. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,972 ^a	0,945	0,941	1,44245
Predictors: (Constant), Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3)				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2022)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.36 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,941 yang mengindikasikan bahwa 94,1% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya 5,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, rekan kerja, gaji, pengembangan karir, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,972 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.37:

Tabel 4.37. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
0,8–0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,972 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari

hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,281 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,958 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika komunikasi yang terdiri dari komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikram, Kadir, Data, & Hardiani (2022), Pratama, Maliah, & Puspita (2022), dan Likdanawati & Hamdiah (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood melalui komunikasi telah terjawab.

Komunikasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan pengaruh terhadap rasa semangat kerja karyawan. Perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Komunikasi dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan dalam mengatasi Gap tersebut. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja

karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,319 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,749 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramarta, Kumala, Laswitarni, & Gunastri (2022), Waruwu, Hasanah, Elyani, & Lase (2022), dan Yadaeni, Kamase, & Fitriani (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood melalui motivasi kerja telah terjawab.

Motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan muncul karena adanya harapan dan dorongan yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh sehingga semangat karyawan menjadi lebih tinggi. Selain itu, adanya insentif yang tinggi juga memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja agar insentif tersebut dapat dimiliki.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,346 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,433 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang

mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramarta, Kumala, Laswitarni, & Gunastri (2022), Waruwu, Hasanah, Elyani, & Lase (2022), dan Yadaeni, Kamase, & Fitriani (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood melalui lingkungan kerja fisik telah menjawab.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT Jia Lin Wood”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 238,377 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood secara bersamaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:251) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: komunikasi, motivasi, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi pada karyawan di lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, dan keadaan lingkungan kerja karyawan di perusahaan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugara, Adji, & Chamidah (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan

kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood melalui komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik telah terjawab.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai regresi sebesar 0,281, t_{hitung} sebesar 2,958, dan signifikan 0,005.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai regresi sebesar 0,319, t_{hitung} sebesar 4,749, dan signifikan 0,000.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai regresi sebesar 0,346, t_{hitung} sebesar 3,433, dan signifikan 0,001.
4. Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Jia Lin Wood dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 238,377.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya lebih jauh perihal tugas dan tanggungjawab mereka. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan briefing setiap pagi hari sebelum memulai aktivitas bekerja dan memberikan kesempatan untuk

setiap karyawan untuk menyampaikan apa saja yang karyawan ingin sampaikan terutama perihal tugas dan tanggung jawab mereka.

2. Disarankan bagi pimpinan untuk memberikan motif atau alasan yang logis agar menjadi dorongan yang kuat bagi karyawan untuk terus bekerja di perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mempersiapkan skema pengembangan karir dan insentif bagi karyawan yang jelas dan transparan serta berlandaskan pada kinerja karyawan agar karyawan motif dan alasan agar terus termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan fasilitas pekerjaan yang disediakan perusahaan untuk karyawan dan memastikan bahwa peralatan dan fasilitas tersebut benar-benar dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang kinerjanya. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan survei terhadap karyawan tentang apa saja peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mempermudah pekerjaannya.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan suka menunda-nunda pekerjaannya mereka. Solusi yang dapat dilakukan adalah melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap aktivitas karyawan saat bekerja agar karyawan benar-benar bekerja dengan serius dan tidak menunda-nunda pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komala, L. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nawawi, H. (2018). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neely, A.D. (2018). *The Performance Prism. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, J. (2018). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadiwiryo, S. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book

Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2018). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

JURNAL

Agustina, S., & Suryani, N. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1). Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/9990> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 19.22 WIB

Al-Omari, K., Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Spirit: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550*. Diakses dari https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf pada Tanggal 23 Maret 2022 Pukul 23.18 WIB.

Ikram, M. A., Kadir, A., Data, U., & Hardiani, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *YUME: Journal of Management*, 3(2). Diakses dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1481> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 20.21 WIB.

Likdanawati, L., & Hamdiah, H. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe. *VISIONER AND STRATEGIS*, 10(1). Diakses dari <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/4818> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 21.15 WIB

Paramarta, W. A., Kumala, N. M. E. P., Laswitarni, N. K., & Gunastri, N. M. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hotel Siesta Legian. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-7. Diakses dari <http://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/127> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 22.23 WIB.

- Pratama, F., Maliah, M., & Puspita, S. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuwasin. *SEMB-J: Sharia Economic and Management Business Journal*, 2(2), 93-104. Diakses dari <https://siducat.org/index.php/sembj/article/view/299> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 20.39 WIB.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Working Spirit in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing* / Vol 7 Issue 3 2017. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/5c29/f503edcdfc8ccb108ecd75414163997d0f21.pdf> pada Tanggal 23 Maret 2022 Pukul 22.43 WIB.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Work Spirit of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89*. Diakses dari <https://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v3-i12/9.pdf> pada Tanggal 23 Maret 2022 Pukul 23.51 WIB.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1). Diakses dari <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/1069> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 19.47 WIB.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 47-57. Diakses dari <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant/article/view/414> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 19.57 WIB.
- Waruwu, K., Hasanah, U., Elyani, E., & Lase, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja di PT. Kalbe Nutritionals Medan Amplas. *Insight Management Journal*, 2(2), 62-68. Diakses dari <http://journals.insightpub.org/index.php/imj/article/view/130> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 19.02 WIB
- Yadaeni, U., Kamase, J., & Fitriani, F. (2022). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Makassar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 5(1). Diakses dari <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/1255> pada tanggal 23 Maret 2022 Pukul 20.12 WIB..