

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT.DIANTRI

Daniel Alexander Chandra dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* Danielchandra93@yahoo.co.id, roy@petra.ac.id

**Abstrak** - PT. Diantri adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor printing karung. Permasalahan yang dialami oleh PT Diantri adalah adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti bau bahan-bahan produksi dan sirkulasi udara yang kurang baik serta kurang maksimalnya hasil kerja karyawan. Selain itu, adanya permasalahan di iklim organisasi yaitu hubungan yang kurang harmonis antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilihat dari karyawan menggerutu saat disuruh, tidak ada struktur organisasi yang jelas, sales perusahaan tidak mendapat komisi dari hasil jual yang seharusnya diterima, tidak adanya reward, tidak adanya motivasi dan dukungan yang diberikan pemimpin kepada karyawannya. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan cenderung tidak berkomitmen dan menyebabkan melemahkan semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. (2) Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kausal dengan metode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 88 karyawan PT Diantri, yang dimana teknik pengambilan sampling dilakukan dengan cara total sampling technique. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. (2) Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri.

**Kata Kunci** - Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sugeng dalam Sutrisno, (2014, p.11-12) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengingat sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan

keefektifan suatu organisasi, maka sumber daya manusia perlu untuk dijaga agar kelangsungan hidup organisasi dapat terus berlangsung dan tercapainya tujuan organisasi.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari karyawan yang terdapat dalam suatu organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan karyawan terhadap organisasi. Semangat kerja adalah bekerja dengan penuh semangat, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Setiasih dalam Annisa, 2015). Semangat kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah faktor lingkungan kerja dan iklim organisasi.

Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. Secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi semangat kerja mereka. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Disisi lain Salah satu hal yang dapat menciptakan iklim organisasi adalah adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh

karyawan serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri?
3. Apakah lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri?

## **II. LANDASAN TEORI**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2009 p.116). Menurut Sunyoto (2015, p.38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lebih lanjut Nuraini (2013, p.97) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka (Wirawan, 2013). Lebih lanjut Sedarmayanti (2010, p.75) mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim). Sedangkan menurut Ayundiarini dalam Armaya dkk (2016) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya *supplier*, nasabah, konsultan) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi

Yulianta (2001, p.51) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat.

Setiasih (2004, p.79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hartini (2001, p.59) mengatakan bahwa untuk mendapatkan karyawan yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan karyawannya itu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari karyawan maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga karyawan tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

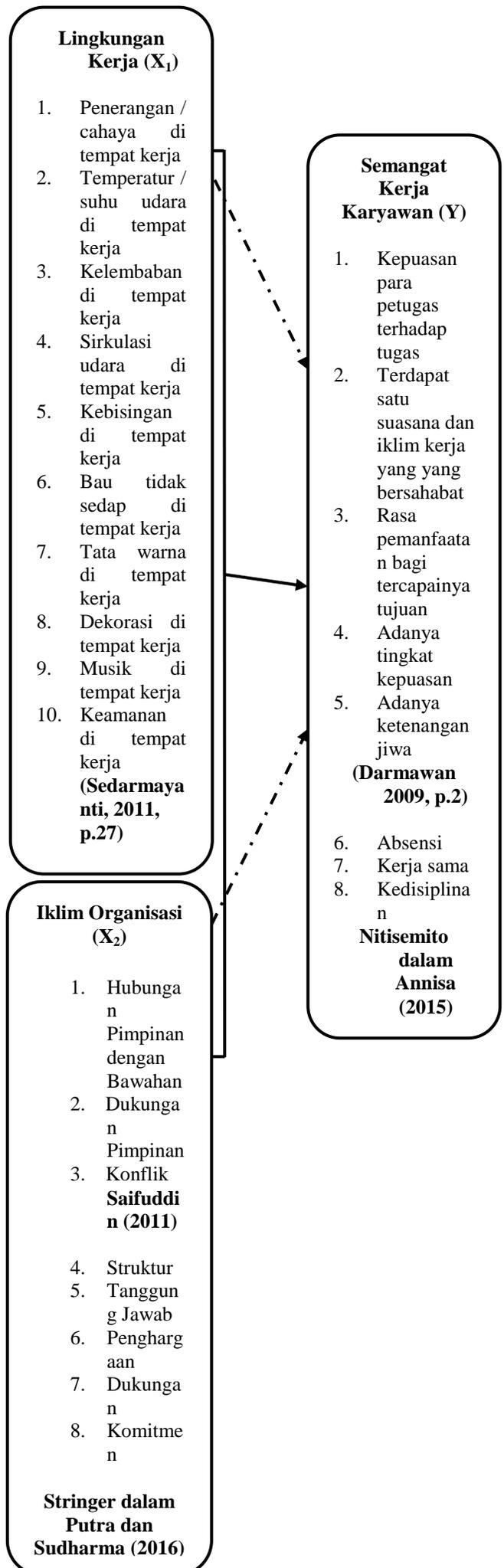
Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja dan motivasi antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2009). Sedarmayanti (2011) dalam Pasaribu (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja dikatakan tidak baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) dengan menunjukkan adanya hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja akan menghilang.

Pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja, Wirawan (2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi yang baik dan positif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pernyataan

tersebut diperkuat oleh Ayundiarini dalam Armaya, *et al.* (2016) yang berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan persepsi dari karyawan baik secara personal maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi atau perusahaan yang secara rutin tentang lingkungan internal organisasi atau perusahaan yang akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta menentukan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Werang (2015) yang menunjukkan hasil yaitu iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dalam penelitian Werang (2015) juga menyatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja juga turut ditentukan oleh kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi. Apabila iklim organisasi dikatakan kondusif, maka akan menciptakan dan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja karyawan. Dan sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, kurangnya komitmen pada perusahaan, dan melemahkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja, semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu, setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Yulianta (2001) yaitu semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Oleh sebab itu, semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi. Lingkungan kerja dan iklim organisasi yang tercipta begitu menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja di dalam diri karyawan. Apabila lingkungan kerja dan iklim organisasi tidak menyenangkan, maka dapat melemahkan atau menurunkan semangat kerja di dalam diri karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini didukung oleh Pasaribu (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

**Kerangka berpikir**



### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini termasuk *causal research* dengan tujuan mencari dan mendeskripsikan adanya hubungan (sebab akibat) dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian untuk ditarik kesimpulan (Mahlotra, 2013, p.113).Terlebih penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerik (Sugiyono, 2014, p. 7).

#### Gambaran Populasi Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2014, p.80) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Diantri sebanyak 88 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014, p.81).Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan di dalam penelitian (Sugiyono, 2014, p.81). Penelitian ini menggunakan cara *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tanpa ada perantara).Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuisioner pada sampel yang telah ditentukan berupa pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui respon dari responden yang ada mengenai pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

#### Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2014, p.142). Teknik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Teknik pengujian yang digunakan antara lain:

1. Statistik Dekriptif
2. Distribusi Frekuensi
3. Distribusi *Mean*
4. Standard Deviasi
5. Uji Validitas dan Reliabilitas

6. Uji Asumsi Klasik
7. Normalitas
8. Multikolinearitas
9. Uji Autokorelasi
10. Uji Heterokedastisitas
11. Uji F
12. Uji t

### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan 13 Pernyataan yang ditunjukkan sebagai berikut :

#### Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

| No  | Pernyataan  | Mean        | Keterangan  |
|---|---|-------------|-------------|
| 1.  | Penerangan di dalam ruangan memadai                       | 4,20        | Sangat baik |
| 2.  | Temperatur di dalam ruangan nyaman                        | 3,85        | Baik        |
| 3.  | Ruangan kerja memiliki kelembaban yang normal             | 3,68        | Baik        |
| 4.  | Sirkulasi udara cukup memadai                             | 3,51        | Baik        |
| 5.  | Kebisingan di dalam ruangan tidak mengganggu              | 3,55        | Baik        |
| 6.  | Terdapat aroma harum diseluruh ruangan                    | 3,75        | Baik        |
| 7.  | Ruangan memiliki tata warna yang tidak kontras            | 3,80        | Baik        |
| 8.  | Dekorasi di tempat kerja enak dilihat                     | 3,88        | Baik        |
| 9.  | Penggunaan musik pada ruangan membuat nyaman              | 3,66        | Baik        |
| 10.   | Lingkungan kerja sekitar lokasi kerja aman                | 3,61        | Baik        |
| 11.   | Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal kepada saya | 3,85        | Baik        |
| 12.   | Terdapat sarana prasarana yang memadai                    | 3,72        | Baik        |
| 13.   | Terjalin hubungan yang harmonis antar karyawan            | 3,95        | Baik        |
| <b>Mean Keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>) terhadap semangat kerja(Y)</b> |   | <b>3,77</b> | <b>Baik</b> |

Berdasarkan pada jawaban tanggapan karyawan yang bersedia sebagai responden dalam penelitian ini mengenai lingkungan kerja di PT Diantri bahwa karyawan-karyawan merasakan lingkungan kerja PT Diantri yang sudah baik secara keseluruhan selama ini, terutama dalam hal penerangan ruangan yang memadai ini berguna dan bermanfaat sekali bagi karyawan untuk keselamatan dan kelancaran kerja serta meminimalisir kesalahan sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

**Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan 8 Pernyataan yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

| No   | Pernyataan   | Mean        | Keterangan  |
|--|--|-------------|-------------|
| 1.   | Terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan saya              | 3,94        | Baik        |
| 2.   | Pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap saya                    | 3,58        | Baik        |
| 3.   | Perusahaan selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan konflik internal | 3,68        | Baik        |
| 4.   | Terdapat struktur organisasi yang baik                               | 3,43        | Baik        |
| 5.   | Saya mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab    | 3,55        | Baik        |
| 6.   | Perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada saya kalau berprestasi    | 3,65        | Baik        |
| 7.   | Saya selalu memberikan dukungan pada rekan kerja                     | 3,56        | Baik        |
| 8.   | Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan               | 3,57        | Baik        |
| <b>Mean Keseluruhan Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja(Y)</b> |  | <b>3,62</b> | <b>Baik</b> |

Berdasarkan pada jawaban tanggapan karyawan yang bersedia sebagai responden dalam penelitian ini mengenai iklim organisasi di PT Diantri bahwa karyawan-karyawan merasakan iklim organisasi PT Diantri yang sudah baik secara keseluruhan selama ini.

**Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Semangat Kerja Karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan 8 Pernyataan yang ditunjukkan pada sebagai berikut :

Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

| No   | Pernyataan   | Mean        | Keterangan  |
|--|--|-------------|-------------|
| 1.   | Saya puas terhadap tugas yang diberikan pimpinan                                   | 4,11        | Baik        |
| 2.   | Terdapat suasana yang bersahabat dalam perusahaan                                  | 3,95        | Baik        |
| 3.   | Saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan | 3,88        | Baik        |
| 4.   | Saya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi selama bekerja                          | 4,38        | Sangat Baik |
| 5.   | Saya memiliki jiwa yang tenang dalam bekerja                                       | 4,31        | Sangat Baik |
| 6.   | Tingkat absensi saya rendah  | 3,88        | Baik        |
| 7.   | Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya                    | 3,61        | Baik        |
| 8.   | Saya memiliki rasa disiplin yang tinggi dalam bekerja                              | 3,75        | Baik        |
| <b>Mean Keseluruhan Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)</b> |  | <b>3,98</b> | <b>Baik</b> |

Berdasarkan pada jawaban tanggapan karyawan yang bersedia sebagai responden dalam penelitian ini mengenai semangat kerja karyawan di PT Diantri bahwa seluruh karyawan PT Diantri memiliki semangat kerja yang baik secara keseluruhan selama ini. Hal ini terutama dapat dilihat dari karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 13.00 *for windows* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig.  |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error |       |       |
| 1     | (Constant)       | 0,314                       | 0,438      |       |       |
|       | Lingkungan Kerja | 0,734                       | 0,081      | 9,059 | 0.000 |
|       | Iklim Organisasi | 0,250                       | 0,092      | 2,720 | 0.008 |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 0,314 + 0,734 X_1 + 0,250 X_2$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,314 menunjukkan bahwa besarnya nilai Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,314 jika Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah konstan.

2. Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,734 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_1$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,734 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Iklim Organisasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa jika variabel Iklim Organisasi ( $\beta_2$ ) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jika hasil signifikansi menunjukkan  $<0,05$ , maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

Uji t

| Model Anova                        | t <sub>hitung</sub> | t <sub>sig.</sub> |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|
| Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 9,059               | 0.000             |
| Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> ) | 2,720               | 0.008             |

- a) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>):

- 1) H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$   
H<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$

Atau

H<sub>0</sub> : Variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT Diantri.

H<sub>1</sub> : Variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT Diantri.

- 2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) pada uji t sig  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Berdasarkan Tabel 4.20 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) pada uji t adalah 0,000 atau  $< 0,05$ . Sehingga Variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima.

- b) Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) :

- 1) H<sub>0</sub> :  $\beta_2 = 0$   
H<sub>1</sub> :  $\beta_2 \neq 0$

Atau

H<sub>0</sub> : Variabel bebas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT Diantri.

H<sub>1</sub> : Variabel bebas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT Diantri.

- 2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) pada uji t sig  $< 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Berdasarkan Tabel 4.20 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) pada uji t adalah 0,008 atau  $< 0,05$ . Sehingga variabel bebas Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada PT Diantri. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> diterima.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Produk, Iklim Organisasi, Lokasi, Promosi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Minat Beli Pengunjung. Jika hasil signifikansi menunjukkan  $< 0,05$ , maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 10,746         | 2  | 5,373       | 46,595 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 9,802          | 85 | ,115        |        |                   |
|       | Total      | 20,548         | 87 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan):

- 1) H<sub>0</sub> :  $\beta_i = 0 \quad i = 1,2$   
H<sub>1</sub> :  $\beta_i \neq 0 \quad i = 1,2$

Atau

H<sub>0</sub> : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

H<sub>1</sub> : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

- 2) Jika Nilai signifikansi dari uji F sig  $< 0,05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Berdasarkan Tabel 4.21 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 atau  $< 0,05$ . Sehingga variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>3</sub> diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t

variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.000 atau lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Diantri” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja dan motivasi antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan menunjukkan arah positif berdasarkan indikator lingkungan kerja yang telah diukur yaitu penerangan di dalam ruangan, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja akan menghilang.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Iklim Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.008 atau lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Iklim organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Diantri” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Wirawan (2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi yang baik dan positif dapat mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Werang (2015) dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan arah positif, hal ini

menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Hal ini seperti yang diungkapkan Werang (2015) dimana tinggi rendahnya semangat kerja juga turut ditentukan oleh kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi berdasarkan dari indikator iklim organisasi yang telah diukur yaitu terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Apabila iklim organisasi dikatakan kondusif, maka akan menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, kurangnya komitmen pada perusahaan, dan melemahkan Semangat Kerja Karyawan itu sendiri.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Diantri” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Yulianta (2001) mengungkapkan bahwa Semangat Kerja Karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pasaribu (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan menunjukkan arah positif berdasarkan indikator lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan yang telah diukur yaitu penerangan di dalam ruangan ( $X_1$ ), terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan ( $X_2$ ) dan karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi selama bekerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja dan iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan dapat lebih baik dan tanggung jawab dalam melakukan seluruh pekerjaannya.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hipotesis ini adalah:

1. Lingkungan kerja khususnya pada indikator penerangan di dalam ruangan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Lingkungan kerja

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri” adalah terbukti kebenarannya.

2. Iklim organisasi khususnya pada indikator terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi ”Iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri” adalah terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada PT Diantri. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi ”Lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri” adalah terbukti kebenarannya. Hal ini berarti dengan adanya pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

### Saran

Dari kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya khususnya pada bagian sirkulasi udara dengan cara memberikan kipas angin atau *exhaust fan* sehingga udara dalam perusahaan dapat bersirkulasi dengan baik. Sehingga dari lingkungan kerja yang maksimal tersebut dapat memberikan kemungkinan yang besar bagi peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan iklim organisasi dengan sebaik-baiknya khususnya dalam hal struktur organisasi dengan cara memberikan *job description* yang lebih jelas kepada setiap divisi dan karyawan sehingga karyawan dapat lebih fokus dan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dia lakukan. Sehingga dari iklim organisasi yang maksimal tersebut dapat memberikan kemungkinan yang besar bagi peningkatan semangat kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan hubungan antar karyawan dengan cara melakukan *gathering* kepada seluruh karyawan PT.Diantri setahun sekali agar sesama karyawan dapat saling menjalin hubungan yang lebih baik sehingga dapat memberikan kemungkinan yang besar bagi peningkatan semangat kerja karyawan.

Terhadap Produktivitas. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4

- Dar, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan, D. (2009). *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Jakarta : Kencana..
- Hartini. (2001). Deskripsi Kebutuhan Psikologis Pada Anak Panti Asuhan. *Jurnal. INSAN Media Psikologi*, Volume 3, No. 2, 99-108. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Pasaribu (2015) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Multisarana agro lestari pekanbaru”. *Jom FEKON* Vol. 2 No 2
- Putra, I Gusti A. Y. Lestari., & I Nyoman Sudharma. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9): 5524-5553.
- Saifuddin. A. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sinaga, P. U. (2016). Analisis Menggunakan Aplikasi Dengan Metode Importance Performance Analysis (IPA). Tersedia Di Database Penelitian Tesis, Universitas Telkom
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academi Publishing Service). Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan : Teori, Konsep & Aplikasi*. Jakarta : Ekonisia
- Werang, B.R. (2015) “Iklim Organisasi, Kepuasan, Dan Semangat Kerja Guru SD Katolik di Kota Merauke Papua. *Sekolah Dasar*, Nomor 2, November 2015, hlm 124-132

### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda”, *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), ISSN: 1452-1463
- Armaya., Suwendra, I Wayan, & Bagia, I Wayan. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi