

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

(Studi Kasus Pada Karyawan KSP AMAJ Kota Magelang)

Nabila Restu Rahmanda^{1*}, Dian Marlina Verawati²

^{1,2} Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ nabilarestu1710@gmail.com, ²⁾ dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan datanya dengan kuesioner. Untuk populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSP AMAJ Kota Magelang yang berjumlah 30 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Data dalam penelitian ini didapatkan dengan metode kuesioner. Dalam pengelolaan datanya peneliti menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS 24. Dari data yang dihasilkan diketahui bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang.

Kata Kunci: Koperasi Simpan Pinjam, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Studi Kasus

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on the morale of the employees of KSP Artha Mitra Abadi Jaya, Magelang City. The method used in this research is quantitative with data collection by questionnaire. The population and samples used in this study were all employees at KSP AMAJ Magelang City, totaling 30 people. Determination of the sample in this study is using the census method. The data in this study were obtained by using the questionnaire method. In managing the data, the researcher used a simple linear regression technique using SPSS 24 software. According to the findings, it is revealed that the work environment (X) has a significant influence on work morale (Y) employees at KSP Artha Mitra Abadi Jaya, Magelang City.

Keywords: Savings and Loans Cooperative, Work Environment, Work Spirit, Case Study

1. PENDAHULUAN

KSP Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang merupakan salah satu koperasi terbaik yang ada di Kota Magelang. KSP AMAJ didirikan sejak tahun 2007, dan sampai saat ini sudah memiliki 18 kantor cabang yang tersebar di wilayah Jawa Tengah, DIY, dan Tangerang. Dengan kantor pusat yang beralamat di JL. Pajang No 21 Kemirirejo Magelang. KSP AMAJ bergerak dalam bidang simpan pinjam dengan berbagai macam jenis-jenisnya. Sampai saat ini KSP AMAJ Kota Magelang sudah memiliki sekitar 30 karyawan yang dibagi dalam 2 bidang, yaitu simpanan dan pinjaman. Karena sudah memiliki banyak karyawan, maka untuk menunjang setiap karyawan yang bekerja KSP AMAJ menyediakan beberapa fasilitas yang dapat meningkatnya kinerja para karyawannya. Tidak hanya fasilitas fisik yang

disediakan, tapi fasilitas non fisik pun disediakan oleh KSP AMAJ Kota Magelang. Seperti SOP dalam bekerja yang jelas, kenyamanan dalam bekerja, serta perasaan senang dalam bekerja.

Dalam era globalisasi ini sebuah persaingan akan semakin ketat, segala organisasi harus mampu ikut menyesuaikan perkembangan yang ada. Ketika sebuah perusahaan tidak mampu ikut bersaing, maka perusahaan tersebut akan jauh tertinggal dan tidak mampu bertahan dalam persaingan yang ada. Ketika perusahaan dapat menyesuaikan maka segala visi dan misi perusahaan akan dapat tercapai. Tapi banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan dapat bertahan atau tidak, salah satunya adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah pusat dari semua bentuk organisasi, dengan segala visi misi yang dibuatnya untuk menggapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan (Sudibya & Sudharma, 2017).

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaannya. Sugeng (dalam Chandra & Setiawan, 2018) menjelaskan bahwa kualitas MSDM memfokuskan segala halnya kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasinya. SDM dalam berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sangat berguna dalam hasil capaian perusahaan. Karena segala kegiatan operasional dalam perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Ketika perusahaan mempunyai karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien maka itu merupakan suatu aset yang perlu dipertahankan (Sutrisno, 2021). Ketika perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, maka segala target dan tujuan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia seperti modal awal bagi perusahaan yang dapat membantu dengan tenaga, kemampuan, inovasi, dan kerja keras mereka pada sebuah organisasi (Sudibya & Sudharma, 2017).

Hal tersebut sangat berdampak positif bagi sebuah perusahaan, ketika perusahaan memiliki sebuah sumber daya manusia yang bagus maka hal tersebut dapat berdampak baik dalam meminimalisir tingkat absensi, segala tugas yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan dalam waktu yang cepat, meminimalisir tingkat kerugian, lebih tingginya tingkat loyalitas seorang karyawan, karyawan akan cenderung berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja karyawan yang efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tidak hanya sesuatu yang berupa fisik dapat disentuh, tapi juga segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja meski tidak dapat disentuh. Menurut Schultz & Schultz (dalam (Basa et al., 2019)) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk ciri khas dalam tempat kerja bahkan dengan perubahan psikologis. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan hal yang berkaitan serta setiap hal yang dihadapi, baik lingkungan sekitar orang tersebut bekerja, cara bekerjanya, bahkan hingga peraturan yang mengatur setiap perilaku baik individu maupun kelompok dalam bekerja. Tidak hanya lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi semangat karyawan, lingkungan non fisik pun dapat memberikan dampak terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan non fisik itupun seperti hubungan pertemanan yang

baik antar karyawan maupun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (Syafрина & Lestari, 2018).

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memelihara karyawannya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Karena lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan oleh perusahaan itu sendiri. Banyak karyawan yang mempertimbangkan keberlanjutan kerjanya karena faktor lingkungan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kualitas kerja dan semangat kerjanya akan meningkat. Dan hal tersebut berdampak positif terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan. Pimpinan dalam perusahaan tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

KSP AMAJ sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Perusahaan tersebut memfasilitasi karyawannya dengan baik. Seperti menyediakan setiap peralatan yang dibutuhkan oleh para karyawannya saat bekerja, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi tempat kerja yang aman dan menyenangkan, serta jenjang karir yang jelas bagi setiap karyawannya sehingga mereka merasa memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja.

Semangat kerja sendiri dapat terlihat ketika karyawan menjalankan segala tugas dan kewajibannya dengan rasa sungguh-sungguh dan merasa bahagia tanpa merasa berat dan tertekan. Menurut Panca Dharma (Pasaribu, 2017) semangat kerja merupakan suatu perasaan yang hadir dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mereka melakukan pekerjaannya dalam perasaan bahagia dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan bertanggung jawab. Ketika karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya, maka hak tersebut dapat meningkatkan prestasi baik untuk karyawan itu sendiri maupun perusahaannya. Fahrul Rozi menjelaskan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Ketika semangat karyawan dalam perusahaan tersebut meningkat signifikan, maka dapat meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri (Rozi, 2021).

Ketika karyawan merasa bersemangat maka hal tersebut dapat mengurangi kondisi karyawan yang mudah stres dalam bekerja, sulit berpikir konsentrasi, dan dampaknya akan menambah produktivitas dari karyawan itu sendiri. Ketika kondisi kerja yang tidak kondusif maka akan berdampak besar pada keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan tersebut dalam bekerja dan hal tersebut mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan segala tugas dan kewajibannya (Setiawan, 2018). Sehingga, menurut Chandra & Setiawan (2018) menjelaskan bahwa secara nyata lingkungan kerja mempengaruhi semangat karyawannya dalam menjalankan segala tugasnya demi tercapainya sebuah tujuan dalam sebuah organisasi secara efisien dan efektif. Ketika lingkungan kerja di perusahaan tidak mendukung karyawannya dalam menjalankan segala tugasnya maka karyawan tidak dapat mengerjakan tugasnya secara maksimal, sehingga target dan tujuan bisa jadi tidak tercapai.

Menurut Sedarmayanti (dalam Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berkaitan dengan karyawan seperti alat yang digunakan lingkungan sekitar saat bekerja, cara bekerjanya, serta peraturan-peraturan yang

berlaku dalam perusahaan baik yang mengatur perilaku perorangan ataupun perilaku kelompok.

Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Fahrul Rozi, 2021) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu :

- a. Lingkungan kerja internal, adalah segala hal yang mempengaruhi dalam pemberian tugas karyawan dalam melaksanakan kewajibannya.
- b. Lingkungan kerja eksternal, adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan saat sedang bekerja. Dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator- Indikator Lingkungan Kerja:

Menurut Ahmad Tohardi (dalam Permaningratna, 2013) beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja secara nyata adalah sebagai berikut :

- 1) Ruangan tempat kita bekerja
- 2) Penerangan dalam ruangan yang kita gunakan
- 3) Keadaan di dalam ruangan kerja
- 4) Suhu di dalam ruangan kerja
- 5) Pemilihan warna untuk desain dalam ruang kerja
- 6) Kebersihan di tempat kita bekerja
- 7) Suara di dalam ruang kerja

Sedangkan Siagian (dalam Permaningratna, 2013) menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang membentuk sebuah komunikasi baik secara vertikal (pengaruh sikap atasan) dan secara horizontal (hubungan dengan rekan kerja). Ketika lingkungan kerja buruk maka dapat membuat karyawan mudah setres, tidak konsentrasi, dan tidak semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2. Semangat Kerja

Menurut Panca Dharma (Pasaribu, 2017) semangat kerja merupakan suatu perasaan yang hadir dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mereka melakukan pekerjaannya dalam perasaan bahagia dan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan bertanggung jawab. Sedangkan Davis (dalam Setiawan, 2018) memberikan pengertian mengenai semangat kerja yang lebih luas lagi maknanya. Yaitu secara sikap baik pribadi maupun berkelompok bekerja sama dengan yang lainnya dilakukan secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Semangat kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diukur. Agar perusahaan mengetahui sejauh mana semangat kerja karyawannya dalam menjalankan segala jenis tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito (Setiawan, 2018) indikator semangat kerja terbagi menjadi beberapa hal yaitu :

- 1) Absensi
- 2) Kerja sama
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kedisiplinan

3. METODE PENELITIAN

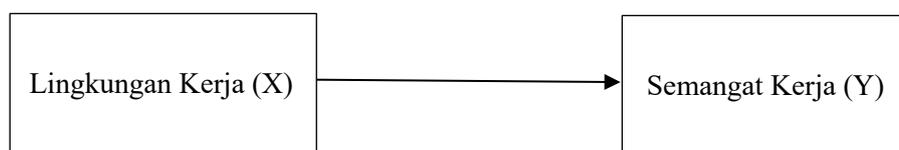
Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang yang berlokasi di Jl. Panjang No.21, Kemirirejo, Kec. Magelang Tengah, Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Arikunto menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian yang kegiatannya selalu melibatkan angka-angka (Arikunto, 2013). Seperti dalam mengumpulkan datanya, menafsirkan data yang diperoleh, serta menjelaskan hasil dari penafsiran data tersebut.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Untuk data primer diperoleh langsung dari sampel penelitian menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden berupa pertanyaan yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Dalam kuesioner tersebut untuk menentukan setiap jawaban yang ada adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (dalam Syafrina & Lestari, 2018) skala likert yang digunakan dalam kuesioner akan menghasilkan jawaban yang bervariasi mulai dari positif hingga negatif.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang akan mendukung data primer dengan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian serta informasi pendukung terkait masalah penelitian yang ada. Dalam pengolahan datanya agar dapat diketahui sebuah kesimpulan maka peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif regresi linier sederhana dengan SPSS versi 24 dalam memutuskan apakah hipotesis kita didukung atau tidak.

Dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan KSP AMAJ Kota Magelang, sedangkan objek penelitiannya adalah lingkungan kerja (x) dan semangat kerja karyawan (y).

Menurut Sugiyono (dalam Candra, 2018) menjelaskan bahwa populasi merupakan obyek secara keseluruhan yang memiliki kriteria sesuai dengan yang peneliti tetapkan untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang diteliti dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan yang dihasilkan. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah seluruh pegawai KSP AMAJ Kota Magelang sebanyak 30 orang, dan populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh (Saturated Sampling), sehingga semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.



Gambar 1 Objek Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

4.1.1 Analisis Uji Validitas Variabel

Menurut Ghozali, menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur apakah sebuah kuesioner sah atau tidak untuk digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan (Syafrina & Lestari, 2018). Dalam penelitian ini maka untuk mengetahui apakah kuesioner

yang disediakan sah atau tidak untuk menafsirkan hasil dari penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan KSP AMAJ Kota Magelang.

Tabel 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Validitas Lingkungan Kerja			
Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,804	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,731		
Pertanyaan 3	0,515		
Pertanyaan 4	0,411		
Pertanyaan 5	0,756		
Pertanyaan 6	0,611		
Pertanyaan 7	0,684		
Pertanyaan 8	0,774		

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil tabel 1, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) yang disebarakan ke 30 responden dan memiliki 8 butir pertanyaan yang disampaikan menghasilkan jawaban yang valid karena r-hitung > r-tabel dengan besaran signifikan 5% dan nilai sebesar 0,361 (N=30 orang karyawan KSP AMAJ sehingga nilai r-tabel adalah sebesar 0,361)

Tabel 2 Uji Validitas Semangat Kerja

Validitas Semangat Kerja			
Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,580	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,712		
Pertanyaan 3	0,696		
Pertanyaan 4	0,736		
Pertanyaan 5	0,537		

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil tabel 2, dapat disimpulkan bahwa uji validitas variabel Semangat Kerja (Y1) yang disebarakan ke 30 responden dan memiliki 5 butir pertanyaan yang disampaikan menghasilkan jawaban yang valid karena r-hitung>r-tabel dengan besaran signifikan 5% dan nilai sebesar 0,361 (N=30 orang karyawan KSP AMAJ sehingga nilai r-tabel adalah sebesar 0,361).

4.1.2. Analisis Uji Reabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	r-tabel	keterangan
Lingkungan Kerja	0,823	0,6	Reliable
Semangat Kerja	0,652		

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil tabel 3, dapat disimpulkan bahwa $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ senilai 0,6 dengan nilai signifikansi sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah reliabel sehingga layak dihitung dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan KSP AMAJ Kota Magelang.

4.1.3. Analisis Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam pengujian suatu data untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Ketika nilai koefisien Asymp Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal. Hasil pengujian dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51663589
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,105
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200. Sehingga dapat dikatakan data residual pada regresi ini normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diatas 0,05.

2) Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan dalam varians dari setiap residual yang ada terhadap pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah metode uji glejser dengan menguji variabel bebas terhadap absolut residual. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,536	1,145		1,341	,191
	Lingkungan Kerja	-,007	,034	-,040	-,211	,835

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser maka didapatkan nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,835. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Coefficients

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,685	1,54348

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana didapatkan nilai R sebesar 0,834. Sehingga tabel R menggambarkan bahwa korelasi variabel x serta variabel y adalah baik. Nilai yang dihasilkan sebesar 69,6%, sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 69,6% terhadap variabel semangat kerja, dan selebihnya adalah pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 7 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,798	2,320		,775	,445
	Lingkungan Kerja	,545	,068	,834	8,005	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil uji diatas dihasilkan nilai koefisien konstanta sebesar 1.798 dengan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,545. Sehingga persamaan regresinya adalah

$$Y=1.798+0,545X$$

Nilai konstanta yang dihasilkan menjelaskan bahwa ketika lingkungan kerja bernilai 0, maka semangat kerja pegawai memiliki nilai sebesar 1.798. Ketika nilai positif sebesar

0,545 pada koefisien regresi variabel bebas (Lingkungan Kerja) dan nilai terikatnya (Semangat Kerja) adalah sejalan. Karena setiap penambahan satuan pada variabel lingkungan kerja menimbulkan kenaikan pada semangat kerja pegawai sebesar 0,545.

4.1.5. Uji T

Tabel 8 Uji Hipotesis

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,798	2,320		,775	,445
	Lingkungan Kerja	,545	,068	,834	8,005	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah,2022

Pada uji hipotesis ini digunakan untuk melihat apakah koefisien regresi memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Hipotesis yang diajukan adalah :

H₀ = Tidak memiliki pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

H_a = Memiliki pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil uji diatas didapatkan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan $df = 28$ ($df = N-2$, dan untuk nilai N nya adalah 30). Nilai signifikansi 5% atau sebesar 0,05 jadi nilai T tabel berdasarkan ketentuannya adalah 2.048. nilai T hitung $>$ T tabel yaitu $2.048 > 8.005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak, yang dapat diartikan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang”.

4.2. Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan dan melakukan pengolahan data menggunakan SPSS 24, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y). Dengan nilai sig uji regresi linear sederhana yang dihasilkan adalah $0,545 > 0,05$.

Pada penelitian ini maka diketahui bahwa Lingkungan Kerja di KSP Artha Mitra Abadi Jaya sangat mempengaruhi secara positif terhadap Semangat Kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jadi setiap penurunan pada kenyamanan lingkungan kerja, maka hal tersebut akan berdampak lurus terhadap semangat kerja para karyawan KSP Artha Mitra Abadi Jaya.

Ketika sebuah perusahaan meningkatkan lingkungan kerja perusahaan tersebut, maka semangat para karyawannya akan semakin meningkat berbanding lurus dengan lingkungannya. Karena lingkungan sangat berperan aktif dalam mempengaruhi sebuah semangat para karyawan. Semakin buruk lingkungan kerja disebuah perusahaan maka hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja bahkan semangat para karyawannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi para karyawannya dengan baik. Mulai dari fasilitas, rekan kerja, suasana kerja, bahkan jenjang karir sekalipun. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka semangat kerjanya akan meningkat dengan sendirinya.

Lingkungan kerja pada KSP Artha Mitra Abadi Jaya dinilai baik karena setiap indikator dalam variabel lingkungan kerja dapat mereka penuhi. Indikatornya antara lain adalah seperti fasilitas dalam bekerja, rekan kerja, pemimpin yang bijaksana, keamanan yang diberikan, serta jenjang karir yang ditawarkan. Bagi KSP Artha Mitra Abadi Jaya semangat setiap karyawan merupakan aset yang perlu mereka pertahankan. Karena dengan semangat kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka hal tersebut sangat membantu perusahaan dalam mencapai setiap target dan tujuan yang sudah perusahaan tentukan. Maka dari itu KSP Artha Mitra Abadi Jaya sangat memelihara setiap semangat para karyawannya salah satunya adalah dengan mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.

5. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja para karyawannya di KSP Artha Mitra Abadi Jaya Kota Magelang. Dengan nilai konstanta yang dihasilkan yaitu sebesar 1,795 maka didapatkan sebuah hasil variabel (X) adalah 0,545 dan mengalami peningkatan sebesar 54,5%. Hasil pendukung lainnya dapat dilihat pada Uji T pada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil $t\text{-hitung} = 8.005 > t\text{-tabel} = 2.048$ sedangkan nilai signifikasinya adalah $0,00 < 0,05$. Sehingga lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena 69,6% semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan sisanya adalah dampak dari faktor lainnya.

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti memberikan saran kepada instansi yang terkait agar terus memperhatikan setiap lingkungan kerja yang berkaitan dengan para karyawannya. Karena mengingat perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai segala tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Karyawan adalah aset penting yang perlu diperhatikan secara terus menerus oleh perusahaan. Sedangkan saran yang diberikan kepada peneliti yang akan datang diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden yang lebih banyak sehingga jawaban yang dihasilkan pun akan lebih bervariasi untuk mencapai kesimpulan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Basa, F. A. M., Kodir, A. D., & Khoirul, A. B. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(10), 52–61.
- Candra, H. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi. *Universitas Medan Area*.

- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Pasaribu, P. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–9.
- Permaningratna, P. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 1(1), 1–16.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes)*, 2(1), 12–20.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Sutrisno. (2021). Improvement Of Human Resources Competence With Academic Quality Policy In The Economic Sector Of Higher Education Providers In East Java. *Transformational Language, Literature, and Technology Overview in Learning (TRANSTOOL)*, 1(1), 19–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transtool.v1i1.104>
- Syafrina, N., & Lestari, V. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 11(2), 167–176.
<https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2118>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan KSP AMAJ Kota Magelang)

Nabila Restu Rahmanda, Dian Marlina Verawati
