

Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004

Aldi Saputra¹⁾, Nana Sutisna²⁾
^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : aldisaputra1801@gmail.com, sutisna.nana1966@gmail.com

ABSTRAK

Perasaan semangat kerja dapat diawali dengan perasaan senang atau kecewa yang berasal dari suasana kerja yang ada di sebuah organisasi yang timbul karena adanya banyak faktor yang berpengaruh. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja adalah sebuah faktor yang mempengaruhi kepada semangat kerja. Selain variabel yang telah dijelaskan tentu masih banyak faktor lain yang berpengaruh semangat kerja.

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji serta memahami persoalan yang terjadi di PT. Pos Indonesia Kantor Regional 2 Jakarta 10004, khususnya memahami permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja kepada semangat kerja. Analisis data dilakukan dengan di sebarinya kuesioner secara acak terhadap 133 responden. Aplikasi program yang digunakan adalah SPSS versi 26.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja.

The Influence of Work Environment Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Morale at Pt Pos Indonesia (Persero) Regional Office 2 Jakarta 10004

ABSTRACT

Feelings of morale can start with feelings of pleasure or disappointment that come from the work atmosphere in an organization that arises because of many influencing factors. Work Environment, Organizational Culture and Work is one of the factors that have an influence on morale. In addition to the variables already mentioned, of course, there are many other factors that affect work morale.

This research is intended to examine and understand the problems that occur in PT. Pos Indonesia Regional Office 2 Jakarta 10004, particularly understands issues regarding the work environment, organizational culture and job satisfaction on work morale. Data analysis was carried out by randomly distributing questionnaires to 133 respondents. The application program used is SPSS version 26.

Keywords: **Work Environment, Organizational Culture, Work Goals, Work Spirit**

PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan untuk berhasil menjalankan tugas operasionalnya tergantung pada sumber daya manusianya. Tenaga kerja adalah penggerak utama operasi untuk mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sepengetahuan kami, salah satu tujuan perusahaan adalah memiliki staf yang produktif. Dan efektivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusianya, yang penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Perihal memberikan peningkatan semangat kerja pegawainya, penulis menjalankan riset di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004. PT. Pos Indonesia (Persero) tidak pernah sembarangan dalam permasalahan lingkungan kerja dan budaya organisasi, serta kepuasan kerja karyawannya. Hal ini sangat serius, karena PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 ingin berpegang pada visinya yakni Penyedia Jasa Kurir, Menjadi Postal Operator, Keuangan dan Logistik Paling Kompetitif. Ada berbagai macam cara yang dilakukan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 untuk mengumpulkan karyawan-karyawan yang bermutu, maka organisasi dan karyawannya mampu secara kolaboratif menjalankan visi dan tujuannya.

Dilihat dari masalah-masalah yang telah penulis uraian maka diduga bahwa penurunan semangat kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 disebabkan karena beberapa antaranya Lingkungan Kerja, kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja di perusahaan. Di sebuah instansi perusahaan, Lingkungan Kerja memiliki peran yang tidak kalah penting, dimana dalam melakukan pekerjaan antar sesama pegawai membutuhkan Lingkungan Kerja yang efektif dan baik. Efektivitas lingkungan kerja akan berjalan dengan baik jika keduanya sama-sama memahami makna dari lingkungan kerja tersebut. Tidak jarang juga di setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang baik, seperti hubungan antar pegawai yang kurang harmonis.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas selaku tiang awal sistem dan kegiatan manajemen pada tiap organisasi. Budaya organisasi berdasarkan Anthony & Govindarajan pada Wahyuniardi and Nababan (2018) melingkupi keyakinan bersama, norma perilaku nilai-nilai hidup yang dipercayai, dan beberapa asumsi yang dengan implisit di terima dan yang secara eksplisit dilakukan manifestasi pada semua divisi organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilaksanakan peneliti di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menurun karena sebagian masih percaya bahwa promosi mereka tidak sesuai dengan prestasi kerja mereka dan mereka tidak suka terlalu diawasi di tempat kerja. Permasalahan yang terjadi berkenaan kepuasan kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004 adalah masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap pegawai dalam melakukan promosi karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, dilihat dari masih banyaknya pegawai kontrak yang belum di promosikan menjadi karyawan tetap, hal ini tentu sangat mempengaruhi kepada semangat kerja pegawai, menurut Darmawan dalam Hidayat, Pramadewi, and Rifki (2019) menjelaskan semangat kerja didefenisikan selaku sejenis pernyataan singkat dari berbagai kekuatan psikologis yang bermacam yang menekan berkaitan dengan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Siahaan and Bahri (2019) Lingkungan kerja ialah semua sarana dan prasarana kerja yang terdapat pada sekitaran pegawai yang sedang mengerjakan pekerjaan yang dapat berpengaruh pada pengerjaan tugas.

Menurut (Sugandha, 2019) Lingkungan Kerja adalah sebuah faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Perusahaan juga banyak terjadi permasalahan misalnya: kondisi lingkungan, rancangan kerja, sistem pengawasan, pekerjaan yang berlebihan, dan tugas yang tidak jelas, maka dibutuhkan penanggulangan khusus dan tidak menjadi beban kerja untuk pegawai untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya.

Secara garis besar menurut Sedarmayanti dalam Siahaan and Bahri (2019) , Lingkungan kerja terdiri atas dua yakni:

1. Lingkungan kerja non fisik
2. Lingkungan kerja fisik.

Budaya Organisasi

Berdasarkan (Krisnaldy et al., 2019) Budaya organisasi adalah sisi penting agar difokuskan oleh perusahaan. Sebab dengan budaya organisasi norma-norma dan nilai-nilai dibangun dalam mengembangkan konsdidi yang dinamis untuk perusahaan khususnya untuk sesama pegawai.

Menurut Sutrisno dalam Wahyudi and Tupti (2019) budaya organisasi ialah perangkat sistem *value* (nilai-nilai), norma-norma atau *believe* (keyakinan) yang disepakati dan ditetapkan yang wajib dipatuhi oleh para anggota sebuah organisasi, menjadi acuan untuk menjalankan tingkah laku dan pemecahan sebuah permasalahan dalam organisasi tersebut.

Menurut Madjidu, Usu, and Yakup (2022) Budaya organisasi sering kali memberikan gambaran pada artian yang dimiliki bersama. Beberapa pola keyakinan, simbol yang terjadi perkembangan dari periode ke periode dan fungsi selaku pererat yang memberikan kesatuan organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Kenny and Satrianto (2019) Kepuasan kerja merupakan memberikan gambaran perasaan seorang individu kepada pekerjaannya, yang umumnya terlihat pada sikap positif para pegawai kepada tugas dan seluruh hal yang dialami pada lingkungan kerja

Menurut Afriani dalam Pahlawan and Onsardi (2020) kepuasan kerja pegawai sangat krusial pada sebuah organisasi dapat ditinjau dari pegawai yang merasa puas pada tugasnya relatif memberi tanggapan positif kepada organisasi, sama halnya terhadap sebaliknya pegawai yang tidak puas pada tugasnya akan relatif memberi tanggapan yang tidak optimal kepada tugasnya, sehingga kepuasan kerja pegawai harus dikadikan fokus manajemen pada sebuah perusahaan.

Menurut Kreitner & Kinicki dalam Farisi and Pane (2020) diperoleh 5 faktor yang berdampak munculnya kepuasan kerja, yakni seperti dibawah ini:

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

”Dalam model ini dijelaskan bahwa kepuasan dapat diukur oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberi peluang terhadap seseorang dalam mencukupi kebutuhannya.”

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

“Model ini memberikan pernyataan bahwa kepuasan adalah sebuah hasil mencukupi harapan. Hal ini memberikan gambaran perbedaan diantara apa yang dikehendaki dan apa yang didapat seseorang dari pekerjaannya. Jika harapan lebih tinggi dibandingkan apa yang didapat, orang akan tidak mendapat kepuasan. Sedangkan diestimasikan seseorang akan merasa puas jika mereka mendapatkan manfaat melebihi harapan.”

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

“Gagasan merupakan kepuasan ialah hasil dari perspektif pekerjaan yang memberi pencukupan nilai kerja seseorang yang krusial.”

d. *Equality* (keadilan)

“Maksud dari kepuasan adalah fungsi dari sebagian adalah seseorang yang diberikan Perlakuan di tempat kerja. Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa perbandingan dari input dan hasil kerja yang cenderung memberikan keuntungan daripada perbandingan di antara masukan dan keluaran pekerjaan yang lain.”

e. *Genetic components* atau *Dispositional* (komponen genetik)

“Sebagian teman atau rekan kerja yang tampak terlihat puas kepada variasi lingkungan kerja sama antara yang lain tampak tidak puas. Model ini dilandasi dalam kepercayaan bahwa kekuasaan merupakan sebagian fungsi dari faktor genetik dan sifat personal. Model-model memberikan isyarat perbedaan seseorang yang hanya memiliki arti penting dalam menjabarkan kepuasan kerja misalnya karakteristik lingkungan pekerjaan.”

Semangat Kerja

Menurut Chandra and Setiawan (2018) Semangat kerja adalah sebuah sikap kelompok atau seseorang dalam melakukan kerjasama dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan sukarela dan giat sehingga pekerjaan yang dituntaskan lebih baik dan lebih cepat. Disamping itu pada tiap anggota kelompok memiliki tujuan yang sama dengan turut serta mempunyai setiap kegiatan pekerjaan yang dijalankan sehingga memiliki tanggung jawab besar (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021).

Menurut (Andy & -, 2018) Semangat kerja merupakan menggambarkan perasaan secara psikologis suasana yang dirasakan para pegawai dalam organisasi. Semangat kerja ataupun gairah menjalankan pekerjaan dengan lebih giat, maka pekerjaan akan dapat dikehendaki lebih baik.

Menurut Moehariono dalam Putri et al. (2021) Pegawai yang mempunyai semangat kerja akan memperlihatkan semangat dalam melakukan kolaborasi, berkomunikasi, berdebat, dan berprestasi maka dengan nyata berkontribusi kepada peningkatan organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis riset ini adalah sebuah teknik dasar yang termasuk teknis ilmiah dalam memperoleh data yang bertujuan dan kegunaan tertentu. Teknis ilmiah yaitu aktivitas riset yang dilandasi dalam karakteristik keilmuan yakni rasional, sistematis dan emperis. Pada riset ini penulis menganalisis riset perihal pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja kepada semangat kerja yaitu memakai metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah teknik yang dipergunakan ketika berhadapan dengan data numerik. Angka ini didapat dari survei yang diberikan kepada respodnen. Metode penelitian kuantitatif digambarkan dengan teknik riset berbasis positivis yang dipergunakan dalam mengeksplorasi sampel dan populasi tertentu, menggunakan dan mengumpulkan peralatan riset, dan melakukan evaluasi data kuantitatif atau statistika dengan maksud melakukan pengujian hipotesis yang dipersiapkan. Survei adalah jenis desain riset yang digunakan. Meskipun peneliti menggunakan metode survei untuk memperoleh data dari lokasi alam atau non-buatan tertentu, mereka juga menggunakan metode lain, seperti kuesioner, tes, wawancara, wawancara terstruktur, serta lain-lain.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Sumber informasi berikut ini diambil secara langsung dari sumber aslinya (tidak lewat perantara media). Untuk secara khusus memberikan kemampuan menanggapi pertanyaan riset, data primer dikumpulkan. Responden menyebarkan kuesioner untuk penelitian ini, yang akan diisi oleh repsonden.

2. Data sekunder

Sumber berikut adalah tempat penulis mendapatkan informasi penelitiannya melalui perantara media (diperoleh dari pihak lain). Bahan-bahan dari buku dan sumber referensi lainnya digunakan sebagai data sekunder untuk pembuatan tesis ini..

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan (Sugiyono, 2017) mengemukakan:

“Populasi ialah semua unsur yang akan menjadi wilayah generalisasi. Unsur populasi ialah semua subjek yang akan diukur, yang termasuk unit yang diamati.”

Populasi pada riset ini ialah berjumlah 133 Karyawan.

2. Sampel

Metode penarikan sampel ialah *Insidental Sampling*. Sampling Insidental ialah metode penetapan sampel menurut kebetulan, yakni siapa saja yang secara insidental atau kebetulan bertemu dengan penulis dapat dipergunakan selaku sampel, jika dirasa orang yang kebetulan ditemui itu sesuai selaku sumber data. Sampel riset ditarik dari populasi sebanyak 133 karyawan maka digunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{(1 + N e)^2}$$
$$n = \frac{133}{(1+133 \times 0,05)^2} = \frac{133}{(1+133 \times 0,05 \times 0,05)} = 99,8 = 100$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Seluruh Anggota Populasi

e : Taraf Signifikansi

Dari hasil perhitungan diatas mendapatkan hasil 99,8 dan dibulatkan menjadi 100, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 Karyawan.

Teknik Analisis Data

1. Uji Data

1.1 Uji Validitas

Uji yang dipakai dalam melakukan pengukuran kemampuan suatu instrumen untuk menentukan atau mengukur secara akurat apa yang hendak diukur disebut validitas. Setelah instrumen angket dibuat, dilakukan uji validitas isi dan validitas empiris. Dalam hubungannya dengan pembimbing, keabsahan hasil penyusunan kuesioner diperiksa. Instrumen tersebut kemudian diuji validitas empirisnya setelah lolos uji validitas isi. Berdasarkan hasil pengukuran instrumen yang bersangkutan, ditentukan validitas empiris atau validitas kriteria, bisa melalui tes atau pengukuran yang sebenarnya. Instrumen kuesioner semangat kerja diuji pada responden yang memiliki banyak ciri yang serupa dengan peserta penelitian.

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah teknik untuk mengevaluasi kualitas data primer yang bertujuan melakukan pengukuran keseragaman seluruh pertanyaan riset. Reabilitas dikatakan oleh koefisien reliabilitas yang angka tersebut berlainan pada jarak 0-1, maknanya semakin dekat dengan angka 1 serta ≥ 0.6 sehingga reabilitas tersebut semakin besar. Sedangkan, jika semakin 0 sehingga reabilitas tersebut semakin kurang.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas

Berdasarkan Imam Ghozali (2021), pengujian normalitas ialah pengujian yang dijalankan dalam melakukan pengujian pada model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Sama yang diketahui bahwa pengujian F dan t memberikan asumsi bahwa nilai residual mengarah pada distribusi normal.

2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah dalam melakukan pengujian ketidaksamaan antara varians dan residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

2.3. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) “pengujian multikolinieritas yaitu pengujian yang dijalankan dalam memastikan pada suatu model regresi terhadap kolinearitas atau interkorelasi antara variabel bebas VIF (Varance inflation factor) adalah metode yang digunakan dalam pengetesan uji ini, bila menggunakan metode VIF, bila ada varian di bawah 10, sehingga tidak ada persoalan multikolinieritas.”

3. Analisis Data Model Statistik

3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji coba regresi linear berganda termasuk regresi yang mempunyai satu variabel terikat dan dua ataupun lebih variabel independen.

3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda ini dipakai dalam menelusuri tingkat ataupun hubungan diantara dua ataupun lebih variabel independen kepada variabel dependen secara bersamaan.

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Alat analisis ini dipakai dalam melakukan pengukuran seberapa jauh variabel terikat terpengaruhi oleh variabel independen. Koefisien determinasi bernilai diantara 0 dan 1, dengan nilai dekat nilai 1 maknanya variabel bebas memberi informasi yang dibutuhkan dalam menjelaskan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

4.1 Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian t ini dipakai dalam menelusuri pengaruhnya dari setiap variabel independent kepada variabel terikat, penulis dibantu dengan SPSS versi 26 untuk melakukan pengujiannya.

4.2 Pengujian secara simultan (Uji f)

Uji F ini dipakai dalam meninjau dan menelusuri variabel independent secara simultan dan bersamaan mempengaruhi kepada variabel dependen.

HASIL

1. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.694	2.503

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel tersebut dapat diuraikan bahwa nilai R sejumlah 0.838 dan nilai R Square 0.703 serta nilai Adjusted R Square sejumlah 0.694 perihal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi kepada semangat kerja ialah sejumlah 70,3% sementara ($100\% - 70,3\% = 29,7\%$) sisanya terpengaruhi faktor lainnya. R Square dengan kisaran di angka 0 hingga 1, angka R Square yang semakin besar menunjukkan semakin kuat pengaruh antara variabel dan berkebalikannya.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.833	2.723		2.142	.035		
Lingkungan Kerja	.229	.085	.213	2.697	.008	.495	2.021
Budaya Organisasi	.454	.076	.515	5.958	.000	.415	2.411
Kepuasan Kerja	.193	.083	.201	2.334	.022	.416	2.402

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dalam penelitian uji t ini bertujuan dalam melakukan pengujian pengaruh secara terpisah diantara variabel bebas dengan variabel dependent dan memiliki asumsi variabel lain yang disebut sebagai konstan. Kriteria yang dilihat ialah bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga H_a di tolak dan H_o di terima dan berlaku sebaliknya dengan tingkat kesalahan ialah $(n-k)$, dan ukuran yang dipakai ialah 0.05, jika apabila nilai signifikan kurang dari 0.05 sehingga ada pengaruh signifikan diantara variabel independen dengan variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai signifikan melebihi dari 0.05 sehingga tidak ada pengaruh signifikan diantara variabel independen dengan variabel dependen. Maka dari itu dilihat dari tabel tersebut kesimpulannya:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Dalam kolom t ditinjau bahwa t_{hitung} bagi Lingkungan Kerja (X_1) ialah sejumlah 2.697. Dengan memakai tabel distribusi normal t dengan taraf keyakinan uji coba $(1-\alpha)$ sejumlah 95% dan taraf kesalahan (α) $n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1.661. Maka dari itu, t_{hitung} Lingkungan Kerja melebihi dari t_{tabel} ataupun $2.697 > 1.661$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Pengaruh Budaya Organisasi kepada Semangat Kerja

Untuk t_{hitung} Budaya Organisasi (X_2) adalah 5,958. Dengan memakai tabel distribusi normal t dengan taraf keyakinan uji coba $(1-\alpha)$ sejumlah 95% dan taraf kesalahan (α) $n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1.661. Maka dari itu, t_{hitung} budaya organisasi melebihi t_{tabel} ataupun $5.958 > 1.661$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja kepada Semangat Kerja

Untuk t_{hitung} Kepuasan Kerja (X_3) adalah 2.334. Dengan memakai tabel distribusi normal t dengan taraf keyakinan uji coba $(1-\alpha)$ sejumlah 95% serta taraf kesalahan (α) $n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga didapat nilai distribusi tabel t ialah 1.661. maka dari itu, t_{hitung} Harga melebihi t_{tabel} ataupun $2.334 > 1.661$, sehingga H_a di terima dan H_o di tolak.

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422.561	3	474.187	75.693	.000 ^b

Residual	601.399	96	6.265		
Total	2023.960	99			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Dapat di lihat di tabel Anova diketahui Fhitung sejumlah 75.693 dengan taraf signifikansi 0,000 serta F_{tabel} ditetapkan memakai tabel distribusi normal F serta memakai taraf keyakinan uji coba $(1-\alpha)$ yakni 95% dengan taraf kesalahan (α) yakni 5% dan taraf kebebasan maupun degree of freedom (df) $N-2 = 100 - 2 = 98$, sehingga didapat nilai distribusi normal tabel F ialah 3,09. Jika temuan dari kalkulasi $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $75.693 > 3,09$ dan probabilitas sejumlah $0,000 < 0,05$, sehingga H_a di terima dan H_o di tolak, bermakna dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi, secara simultan ataupun bersamaan mempengaruhi kepada semangat kerja.

KESIMPULAN

Dalam bab ini penulis akan membahas pada bab sebelumnya sehingga dapat dibuat kesimpulan seperti dibawah ini:

a. Temuan analisa memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berhubungan yang positif dan kuat serta hubungan yang signifikan kepada variabel Semangat Kerja (Y).

Perihal ini diperlihatkan menurut hasil jawaban kuesioner yang berjumlah sampel sejumlah 100 narasumber yang disebar dimana nilai koefisien korelasi 0,686 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, nilai thitung Lingkungan Kerja melebihi dari t_{tabel} ataupun $5,958 > 1,661$, serta nilai signifikannya sebesar 0,008 dimana $0,008 < 0,05$. Maka kesimpulannya bahwa H_o di tolak dan H_a di terima yang bermakna variabel Lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi kepada Semangat Kerja (Y).

b. Temuan analisa menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai hubungan yang kuat dan positif serta hubungan yang signifikan kepada variabel Semangat Kerja (Y).

Perihal ini diperlihatkan menurut hasil jawaban angket yang berjumlah sampel sejumlah 100 narasumber yang disebar dimana nilai koefisien korelasi 0,802 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, nilai t_{hitung} budaya organisasi melebihi dari t_{tabel} ataupun $5,958 > 1,661$, serta nilai signifikannya sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya bahwa H_a di terima dan H_o di tolak yang bermakna variabel Budaya Organisasi (X2) mempengaruhi kepada Semangat Kerja (Y).

c. Temuan analisa menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) berhubungan yang kuat dan positif serta kaitan yang signifikan kepada variabel Semangat Kerja (Y).

Perihal ini diperlihatkan menurut hasil jawaban kuesioner yang berjumlah sampel sejumlah 100 narasumber yang disebar dimana nilai koefisien korelasi 0,715 yang termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, nilai t_{hitung} harga melebihi dari t_{tabel} ataupun $2,334 > 1,661$, serta nilai signifikannya sejumlah 0,022 dimana $0,022 < 0,05$.

Sehingga kesimpulannya bahwa H_a di terima dan H_o di tolak yang mempunyai arti variabel Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi kepada Semangat Kerja (Y).

- d. Temuan analisa menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berkaitan yang mempengaruhi dan berhubungan yang konkret kepada Semangat Kerja (Y).

Hal tersebut dibuktikan dari hasil jawaban narasumber yang berjumlah sejumlah 100 narasumber yang disebar dimana Model 1 Kolom R Square variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja memperlihatkan nilai 0,703 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi ($0,857 \times 0,857 = 0,703$) R Square dijelaskan juga dengan koefisien determinasi. Perihal ini bermakna besarnya hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi, ialah sejumlah 70,3% sementara ($100\% - 70,3\% = 29,7\%$) sisanya terpengaruhi faktor yang lainnya. R Square dengan kisaran di angka 0 hingga 1, semakin tinggi angka R Square memperlihatkan semakin besar hubungan diantara variabel serta berkebalikannya.

Sedangkan dengan uji F, diperoleh Fhitung untuk model 1 adalah $75,693 > 3,09$ dan nilai signifikan sejumlah $0,000 < 0,05$, Fhitung > Ftabel. Maka H_o di tolak dan H_a di terima, sehingga kesimpulannya bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi signifikan kepada variabel Semangat Kerja (Y).

REFERENSI

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. UNDIP.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengertian Produktivitas. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 1(2), 153–163.
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja , dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang

- Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)*, 1(2), 132–143.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>