



Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Bagian Quality Assurance

Achmad Rozi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Khairiyah Cilegon, Indonesia

Email: achmad_rozi@stie-alkhairiyah.ac.id

Abstrak– Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di bagian *Quality Assurance*. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis, yaitu dengan cara pengumpulan bukti-bukti keterangan dan data-data lain yang diperlukan untuk kemudian diolah dan dianalisa hingga pada suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 41 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu sebanyak 41 responden. Hasil penelitian diperoleh pada hipotesis 1 pada penelitian ini komunikasi organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,455 > 2,023$) sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,489 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai komunikasi organisasi semakin meningkat maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. Hipotesis 2 pada penelitian ini lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,023$), sedangkan nilai korelasi sebesar 0,481 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai lingkungan kerja semakin baik maka semangat kerja pegawai akan semakin baik pula. Hipotesis 3 pada penelitian ini komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,847 > 3,245$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Pegawai

Abstract–The purpose of this study was to determine the effect on morale of organizational communication, to determine the effect on morale work environment and to determine the influence of organizational communication and work environment on morale. In conducting this research, the writer used quantitative descriptive analysis approach, namely by way of evidence collection information and other data necessary to then be processed and analyzed down to a conclusion. The population in this study were employees part of Quality Assurance and for a population of 41 employees. Engineering samples in this study probability sampling, the sample is calculated based on the formula Slovin, based on the results of these calculations by rounding the sample is assigned a total of 41 respondents. The results were obtained under the hypothesis 1 in this study organizational communication has a significant influence on employee morale $t_{count} > t_{table}$ ($3.455 > 2.023$), while the correlation value obtained at 0.489 and have this level of contribution of the relationship is, it means the value organizational communication has increased the morale of employees will increase. Hypothesis 2 on the research work environment has a significant influence on employee morale $t_{count} > t_{table}$ ($3.382 > 2.023$), whereas the correlation value of 0.481 and has a degree of contribution of the relationship is, it means the value of the work environment is getting better then the employee morale will be better anyway. Hypothesis 3 in this study organizational communication and work environment significantly affects employee morale obtained $F_{count} > F_{table}$ ($16.847 > 3.245$) it can be concluded that there is significant influence between organizational communication and the environment work on employee morale.

Keywords: Organizational Communication, Work Environment and Employee Morale

1. PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas karyawan, jika hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik. Komunikasi yang lancar didalam organisasi dapat mendorong terjadinya kinerja, apabila proses komunikasi dalam bekerja antar pegawai terjadi tanpa permasalahan yang mempengaruhinya maka hal ini akan menjadi pendorong bagi pegawai mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Namun komunikasi terkadang tidak stabil dan mengakibatkan kondisi kerja menjadi buruk. Disaat itu diperlukan sosok pemimpin yang dapat mengarahkan, memotivasi dan menjaga para pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian pelaksanaan komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas karyawan. Sering terlihat dalam perusahaan atau instansi, jika hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik maka para karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan semakin malas. Tetapi sebaliknya jika hubungan atasan dengan bawahan baik maka karyawan juga lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai. Dengan semangat yang tinggi, pegawai akan bekerja dengan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, adanya komunikasi yang baik didalam lingkungan kerja akan tercipta adanya dorongan semangat yang tinggi. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara rekan sesama kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di organisasi. Permasalahan yang terjadi pada PT. Runzone tidak baiknya hubungan antara rekan sesama kerja ataupun atasannya, sehingga diindikasikan rendahnya lingkungan kerja diakibatkan oleh hubungan antara pegawai yang kurang kondusif.



Penulis mengidentifikasi bahwa masalah-masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Semangat kerja menurun diakibatkan oleh penilaian kerja yang kurang; 2) Semangat kerja menurun diakibatkan tingkat absensi yang menurun; 3) Lingkungan kerja menurun diakibatkan oleh hubungan antara pegawai yang kurang kondusif; 4) Lingkungan kerja menurun diakibatkan oleh hubungan antara pegawai dengan pimpinan yang kurang kondusif; 5) Komunikasi yang menurun diakibatkan oleh pegawai yang kurang puas atas pengarahan cara perbaikan hasil kerja pegawai; dan 6) Komunikasi yang menurun diakibatkan kurangnya dorongan pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan Latar belakang dan Identifikasi masalah diatas, maka penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai ini penulis lakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja, apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dan apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja?

2. KERANGKA TEORI

2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide, gagasan, usulan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Ada 2 (dua) tinjauan faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor dari pihak *sender* (pengirim pesan) atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* (penerima pesan) atau komunikan, diantaranya:

1. Faktor dari pihak *sender* (pengirim pesan) atau komunikator :
 - a. Keterampilan *sender*
Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sikap *sender*
Dalam hal ini *sender* (pengirim) harus mampu bersikap meyakinkan penerima terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c. Pengetahuan *sender*
Sender mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
 - d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*
Dalam hal ini media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam *penyampaian* ide, informasi, atau pesan kepada penerima (*receiver*).
2. Faktor dari pihak *receiver* (penerima pesan) :
 - a. Keterampilan *receiver*
Dalam *mendengar* dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - b. Sikap *Receiver*
Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya *komunikasi*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*.
 - c. Pengetahuan *Receiver*
Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam *menginterpretasikan* ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.
 - d. Media Saluran Komunikasi
Media saluran *komunikasi* berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak, meliputi:



- a. Keadaan bangunan
Keadaan bangunan, gedung atau tempat bekerja yang menarik termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas, yaitu:
 - 1) Peralatan pekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
 - 2) Tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
 - 3) Sarana transportasi khusus antar jemput karyawan.
 - c. Letak gedung yang strategis
Lokasi gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut, meliputi :
- a. Adanya perasaan aman
Perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.
 - b. Adanya perasaan puas
Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial

2.3 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga merupakan suatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan dimana mereka bekerja. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah dan tanggung jawab.

Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

2.4 Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik merupakan model konseptual tentang bagaimanalandasan teori yang telah dijabarkan menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide, gagasan, usulan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.



Gambar 1. Kerangka Teoritik



Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Dengan demikian, maka untuk meningkatkan semangat kerja diperlukan adanya lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang baik.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Kata ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau dengan penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara itu dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. (bedakan cara yang tidak ilmiah, misalnya mencari uang yang hilang, atau provokator, atau tahanan yang melarikan diri melalui paranormal). Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif asosiatif secara kausal (sebab akibat). Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap masalah deskriptif, yaitu yang berkenaan dengan variabel mandiri, sedangkan hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan dua variabel atau lebih.

Penelitian ini penulis mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai untuk populasinya berjumlah 41 pegawai. Sementara dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini karyawan sebanyak 41 responden

3.2 Teknik Analisa Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *independent* atau *dependent* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka model regresi dapat digunakan. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas, uji normalitas data juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik yaitu menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Interpretasinya adalah bahwa jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 (5%) maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 (5%) maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel *independent*. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance and Variance Inflation* (VIF).

Pengambilan keputusan dalam multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Cara menganalisisnya :



- 1) Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola tertentu yang kelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas

3.3.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai dengan menggunakan metode analisa regresi berganda. Adapun rumus yang dipergunakan adalah:

$$\bar{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependent*

a = Konstanta

X₁ = Variabel independen 1

X₂ = Variabel independen 2

b₁ = Koefisien Regresi

b₂ = Koefisien Regresi

Untuk mencari nilai a dan b₁, b₂ digunakan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n} \quad (2)$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2)^2 (\sum X_1 Y) - (\sum X_2 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2 (\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2} \quad (3)$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1)^2 (\sum X_2 Y) - (\sum X_1 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2 (\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2} \quad (4)$$

Setelah menghitung atau menganalisa masing-masing variabel, maka selanjutnya dilakukan pengkorelasiian kedua variabel tersebut yaitu untuk mengetahui sampai sejauh pengaruh antar variabel tersebut.

3.3.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui tingkat keberpengaruhan antara variabel X terhadap Y dapat diketahui lebih jelas dengan menggunakan rumus koefisien determinasi seperti berikut ini :

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (5)$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

Setelah menghitung atau menganalisa setiap variabel, maka selanjutnya dilakukan pengkorelasiian kedua variabel tersebut yaitu untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan korelasi antara variabel X dengan variabel Y.

3.3.3 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan hasil yang diperoleh melalui pertimbangan korelasi, maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hasil yang telah diperoleh tersebut. Maka langkah-langkah yang ditempuh adalah:

1. Pengujian hipotesis 1

a. Kriteria pengujian hipotesis

H₀ : β₁ = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai .

H₁ : β₁ ≠ 0, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai .

b. Menentukan taraf nyata

Dalam menentukan taraf nyata (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0.05.

c. Menentukan t-hitung

$$t = \frac{b - \beta}{S_b} \quad (6)$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi sampel



β = Koefisien regresi populasi (yang dihipotesiskan)

S_b = Galat baku koefisien regresi

d. Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai .
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai .

2. Pengujian hipotesis 2

a. Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai

b. Menentukan taraf nyata

Dalam menentukan taraf nyata (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0.05

c. Menentukan t-hitung

$$t = \frac{b - \beta}{S_b} \quad (7)$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi sampel

β = Koefisien regresi populasi (yang dihipotesiskan)

S_b = Galat baku koefisien regresi

d. Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .

3. Pengujian hipotesis 3

a. Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .

b. Kriteria pengambilan keputusan

Menentukan nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (8)$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Korelasi ganda

k : Banyaknya variabel bebas / *independent*

n : Jumlah sampel

F : Nilai F yang dihitung

c. Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai .

4. HASIL

Hipotesis 1 pada penelitian ini komunikasi organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,455 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X_1) terhadap semangat kerja pegawai (Y) sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,489 pada tabel interpretasi koefisien korelasi



angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai komunikasi organisasi semakin meningkat maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto, (2015) Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Vermindo Utama Semarang. Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan rekan sejawat akan meningkatkan semangat kerja, karena dengan komunikasi yang intens permasalahan dalam perusahaan akan mudah terselesaikan.

Hipotesis 2 pada penelitian ini lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y), sedangkan nilai korelasi sebesar 0,481 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai lingkungan kerja semakin baik maka semangat kerja pegawai akan semakin baik pula.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya dan Anak Agung Ayu Sriathi, (2015) hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan arah pengaruh arah positif. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar.

Hipotesis 3 pada penelitian ini komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan hasil perhitungan diperoleh adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,847 > 3,245$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Putu Duwita Permainigratna, (2013) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi, baik secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Komunikasi organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,455 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X_1) terhadap semangat kerja pegawai (Y) sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,489 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai komunikasi organisasi semakin meningkat maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,382 > 2,023$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y), sedangkan nilai korelasi sebesar 0,481 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai lingkungan kerja semakin baik maka semangat kerja pegawai akan semakin baik pula.
3. Komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) dan hasil perhitungan diperoleh adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,847 > 3,245$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (Y).

Saran yang diberikan, yaitu:

1. Untuk para pegawai sendiri diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dengan atasannya. Pegawai harus berani bertanya bila mengalami kesulitan kepada atasan, sehingga terjadi komunikasi timbal balik antara atasan dengan para pegawai. Selain itu komunikasi antara pegawai yang sudah baik juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan di antara pegawai, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.
2. Untuk seluruh pegawai diharapkan juga dapat menjaga lingkungannya dengan baik agar dapat senantiasa dirasakan aman dan nyaman dengan menggunakan segala perlengkapan, peralatan kerja, fasilitas dan kebersihan sesuai dengan prosedur perusahaan, serta selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerjanya dalam tingkatan yang tinggi.
3. Menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman agar seluruh pegawai dapat bekerja secara maksimal, seperti membuat tempat khusus untuk menaruh setiap peralatan/alat-alat kerja sehingga akan terlihat lebih rapih dan tidak berantakan.
4. Selanjutnya kepada para peneliti lainnya atau pihak-pihak tertentu yang terkait serta tertarik mengembangkan hasil penelitian ini secara lebih mendalam, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian awal atau sebagai masukan untuk bahan pertimbangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA



Alek S. Nitisemito, 2017, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta : Ghalia, Indonesia

Alo, Liliweri, 2014. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju, Bandung

Arni, Muhammad, 2015. *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta

Badri Munir Sukoco, 2017, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga : Jakarta

Dwi Agung Nugroho Ariyanto, 2015. *Komunikasi Organisasi*, Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, Indonesia, *Jurnal Economia*

Hadari Nawawi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press : Yogyakarta

Hairil Anwar, 2015. *Lingkungan kerja terhadap semangat kerja*, Fakultas Ilmu Social, Universitas Mulawarman.

Email:eril.smd@gmail.com, *jurnal*.

Hani, Handoko T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Husein Umar, 2015. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*,

Cetakan Keempat, Jakarta : Rajawali Pers

I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Universitas Udayana (Unud), 2015. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap*

Semangat kerja, jurnal manajemen, Bali-Indonesia.

Imam Ghozali, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, Cetakan VII. Semarang : Universitas

Diponegoro

Johanes Papu, 2016. *Peran Psikologi Dalam Perusahaan*, Gramedia : Jakarta

Mangkunegara, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Miftah Thoha, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, perilaku organisasi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo persada

Pace, Wayne, R & Faules, Don, F., 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya,

Bandung

Rivai & Sagala, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi-2, Cetakan ke-5, PT.

RajaGrafindo Persada, Jakarta

Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara)

Sigit, Soehardi. 2015. *Perilaku Organisasional*, BPFE UST : Yogyakarta

Sugiyono, 2017, *Statistik untuk Penelitian, Cetakan Ketigabelas*, Bandung : Alfabeta

_____, 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke delapan, Bandung : CV. Alfabeta

_____, 2015, *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke-3*, Bandung: Alfabeta