

**Analysis Of Employee Spirit In View From Work
Environment And Communication
(Case Study in the Production Section of PT. Goenoeng Poetri Lestari)**

**Analisis Semangat Kerja Karyawan Ditinjau Dari
Lingkungan Kerja Dan Komunikasi
(Studi Kasus di Bagian Produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari)**

Elis Sintia ¹⁾; Rita Tri Yusnita²⁾; Barin Barlian³⁾

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ elissintia2019@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ barinbarlian@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [29 April 2024]
Revised [30 Juni 2024]
Accepted 03 Juli 2024]

KEYWORDS

*work environment,
communication, morale*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel Lingkungan Kerja dan variabel Komunikasi terhadap Semangat Kerja. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah 448 Karyawan Bagian Produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel menggunakan sampel acak. Sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel random sampling yaitu 211 karyawan bagian produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

ABSTRACT

Morale is often associated with the attitude or behavior of employees towards the work they do by paying attention and observing the attitudes and behavior of employees towards their work. This study aims to determine the effect simultaneously or partially of the Work Environment and Communication variables on Work Enthusiasm. The population used in this study were 448 production employees at PT. Goenoeng Poetri Lestari. The method used in this research is descriptive research with a quantitative approach. The sample selection uses a random sample. The sample used is using a random sampling sample, namely 211 employees of the production division of PT. Goenoeng Poetri Lestari. Sources of data in this study are secondary data and primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS 26. Based on the results of the study it is concluded that the Work Environment and Communication simultaneously have a significant effect on Work Morale. The work environment partially has a significant effect on work morale. Communication partially has a significant effect on morale.

PENDAHULUAN

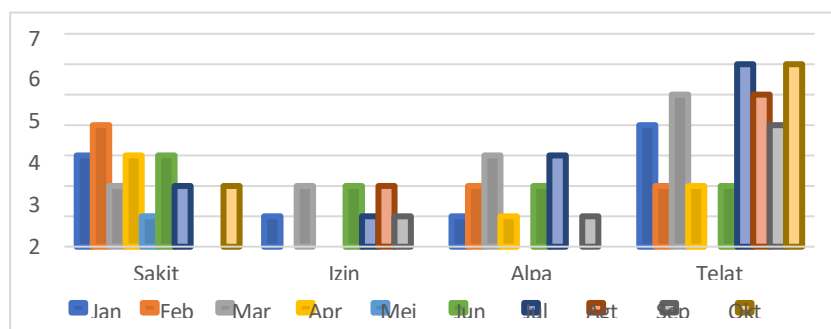
Indonesia merupakan negara kepulauan yang kaya akan sumber daya alam. Salah satunya adalah melimpahnya sumber daya alam berupa hutan. Beberapa hutan tropis terbesar di dunia terletak di Indonesia. Dari segi luas, hutan tropis Indonesia menempati urutan ketiga setelah Brazil dan Republik

Demokratik Kongo (dulu Zaire). Indonesia juga memiliki hutan hujan tropis terluas di Asia. Luas hutan Indonesia sekitar 137 juta hektar.

Indonesia adalah produsen utama berbagai kayu bulat tropis dan kayu gergajian, kayu lapis dan produk kayu lainnya, dan pulp untuk pembuatan kertas. Lebih dari setengah hutan negara (sekitar 54 juta hektar) digunakan untuk produksi kayu, dan tambahan 2 juta hektar hutan tanaman industri digunakan untuk memasok kayu pulp. Selain kayu sebagai produk utama, produksi hutan juga menghasilkan produk lain dari hutan, seperti arang, denkwang, kopul, minyak atsiri gaharu, dll. Hasil hutan Indonesia merupakan produk unggulan dibandingkan dengan negara lain, beberapa hasil hutan diekspor ke negara lain, produk kayu merupakan sumber pendapatan devisa terbesar di bidang non migas.

PT. Goenoeng Poetri Lestari adalah sebuah industry kayu olahan berbasis ramah lingkungan dengan memanfaatkan kayu produksi hasil hutan rakyat seperti *Albasia Falcata* (*paraserianthes falcataria*) dan *Jabon* (*anthocephalus cadamba*) sebagai bahan utama produk . Adapun product utama yang di hasilkan yang sebagai product unggulan yang dibuat adalah *Plywood, Block Board, Long Venner Lumber, Door Blanks, Floor Base, Home Base , Concrete Panel, Flexi Plywood, Plywood Anti Inseq, Plywood Anti Api, Launch Box* dan *Saw Timber*. PT. Goenoeng Poetri Lestari hadir sebagai pengembangan usaha, kiprah dan eksistensi dari perusahaan induk yakni PT. Binetama Kayone Lestari Group di bisnis kayu dunia yang telah beroperasi selama lebih dari 23 tahun.

Menurut Busro (2018: 325) Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjuka rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka organisasi akan memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawan dan output yang di peroleh akan lebih besar dengan kualitas yang baik. Dalam perusahaan, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, inisiatif yang rendah, tidak tercapainya target–target perusahaan, tingginya labor turn over (tingkat keluar masuk kerja). Seperti yang saat ini terjadi di PT. Goenoeng Poetri Lestari karena karyawan tersebut kurang semangat dalam bekerja akhirnya pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak karyawan tersebut. Fakta yang ada di lapangan menunjukkan adanya gejala-gejala terjadinya penurunan semangat karyawan PT. Goenoeng Poetri Lestari. Hal ini dapat dilihat dari daftar ketidakhadiran yang selalu naik.

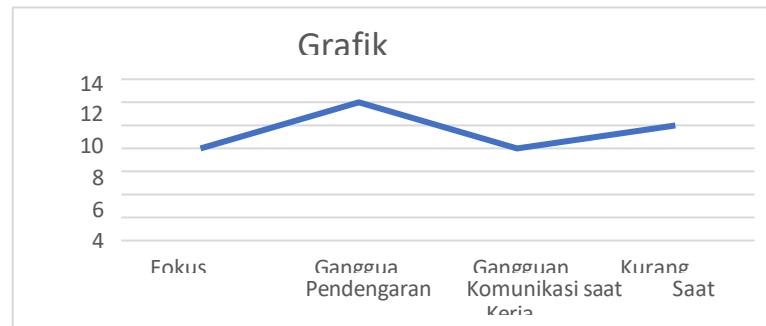


Gambar 1 Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Goenoeng Poetri Lestari

Dari informasi yang diperoleh dari data ketidakhadiran karyawan sehingga adanya penurunan pencapaian target dikarenakan oleh beberapa faktor, Ada pula yang memang dikarenakan sakit atau ada keperluan lain sehingga harus meminta ijin tidak hadir.

Menurut Afandi (2018:66) “Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Dalam proses produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari masih menggunakan mesin manual sehingga membutuhkan jumlah pekerja yang banyak, seperti pada bagian saw mill , Rotary, HPD, Sj repair, glue, Sander. Dari banyaknya mesin yang digunakan pada bagian produksi ini menyebabkan bunyi bising, terlebih bahan baku yang digunakan pada proses produksi merupakan kayu yang memiliki tingkat kekuatan dan kekerasan tinggi contohnya kayu alba dan kayu jabon sehingga menambah tingkat kebisingan akibat gesekan antara mata pisau dengan kayu yang sedang diproses. Kebisingan yang terjadi di area produksi ini apabila dibiarkan terus menerus akan berimbas kepada para pekerja yang bekerja di area departemen produksi mengingat pada nilai ambang batas kebisingan yang diperbolehkan hanya sebesar 85 dB dengan lama paparan 8 jam per hari menurut KepMenaker No 5 tahun 2018, Dalam keadaan lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan yang tinggi sangat memungkinkan pekerja pada area produksi mengalami gangguan kesehatan serta gangguan konsentrasi pada saat proses produksi. Efek

lingkungan kerja yang dialami pekerja di area departemen produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari dapat dilihat pada grafik 2:



Gambar 2 Grafik Hasil Wawancara Keluhan

Gambar 2. diatas merupakan grafik hasil dari wawancara pada karyawan produksi, menurut hasil wawancara dari ibu ema dan ibu noneng pada saat diwawancarai mengatakan adanya ketidaknyamanan didalam ruang produksi karena lingkungan yang terlalu bising maupun komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan atasan, artinya pengaruh dari tingkat kebisingan yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sangat berdampak kepada para karyawan yang bekerja di area produksi. Untuk itu perlu dilakukannya analisis pada lingkungan kerja di area produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari khususnya kebisingan serta upaya pengendaliannya dan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman dan optimal perlu juga dilakukannya usulan perbaikan dengan menggunakan pendekatan metode 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) yang merupakan metode untuk menata atau memelihara lingkungan kerja sehingga mendapatkan hasil yang positif bagi para pekerja pada area lingkungan kerja tersebut . Perbaikan lingkungan kerja ini dilakukan karena pada area produksi ini masih ditemukan banyak bahan baku berupa kayu yang berceceran dan kotoran hasil produksi masih berserakan di dekat mesin produksi.

Menurut Sutrisno (2017: 17), Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna, makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Adapun komunikasi yang terjadi di PT. Goenoeng Poetri Lestari merupakan komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas, dan informasi, sedangkan komunikasi keatas dari karyawan ke pimpinan hanya sesekali dilakukan bila karyawan membutuhkan informasi dan dalam rapat yang dilakukan bersama karyawan pun jarang karyawan memberikan masukan hanya beberapa orang saja. Hal ini disebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasannya.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja secara produktif, dimana produktivitas yang tinggi dapat dicapai karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Menurut Busro (2020: 325), Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjuka rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja menurut Kaswan (2017: 189), Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Sedangkan Menurut Nitisemito (2018: 160), Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 66), adalah Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

Menurut Nitisemito (2018:154), adalah Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018: 151), adalah Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi.

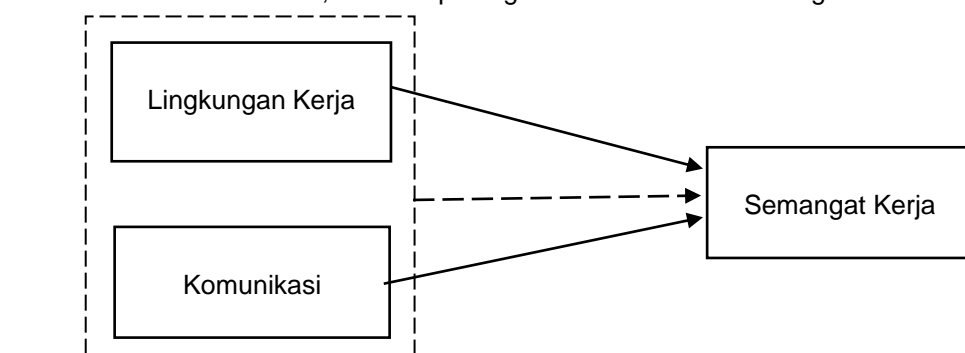
Menurut Mangkunegara (2017: 145), Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut.dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Sutrisno (2017: 17), Komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna, makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Menurut Wibowo (2018: 165), Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender kepada receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, 15 saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Keterangan :
 - - - - -> Simultan
 —————> Parsial

Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono (2019: 99) jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Goenoeng Poetri Lestari.
2. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Goenoeng Poetri Lestari.
3. Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Goenoeng Poetri Lestari.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah semangat kerja, lingkungan kerja dan komunikasi, sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif dan survey. Menurut Sugiyono (2019: 59) Metode deskriptif dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019: 7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu buku-buku acuan yang digunakan sebagai dasar atau landasan teori penelitian ini, baik buku jurnal, maupun skripsi atau tesis yang digunakan sebagai penelitian terdahulu.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan)
Yaitu teknik pengumpulan data yang secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti dengan cara yaitu:
 - a. Wawancara yaitu usaha-usaha memperoleh data dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan karyawan yang diberi wewenang untuk itu.
 - b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Alat Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan, akan menggunakan program SPSS versi 26.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Variabel dependen (Semangat Kerja)
a : Konstanta
b : Angka arah atau Koefisien Regresi
X₁ : Variabel independen (Lingkungan Kerja)
X₂ : Variabel independen (Komunikasi)
e : Kesalahan baku estimasi regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 26 for windows. Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dan dianggap valid apabila nilai $r \geq 0,135$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r \leq 0,135$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid atau jika $P \leq 0,05$ maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan apabila $P \geq 0,05$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan dari masing masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan (valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.135 untuk N=211.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS pada analisis skala. Dimana reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan batasan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > r tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai r tabel 0,135.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Data hasil kuesioner yang semula berskala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval melalui *method of successive interval*. Hasil pengujian asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		211
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1486.85829274
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.040
Test Statistic		.045
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.

Dari hasil pengujian *kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya data berdistribusi normal, karena nilai sig > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

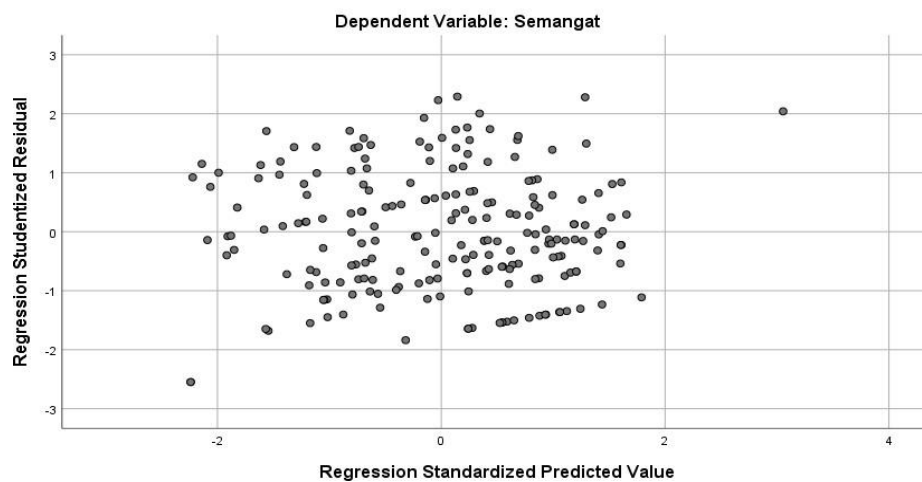
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8779.283	816.893		10.747	.000					
LINGKUNGAN KERJA	.160	.014	.527	11.257	.000	.639	.615	.509	.931	1.074
KOMUNIKASI	.174	.019	.424	9.047	.000	.562	.531	.409	.931	1.074

a. Dependent Variable: Semangat
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $1,074 < 10$, dan nilai tolerance $0,931 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Scatterplot



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

1. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.758 ^a	.575	.571	1493.98955	.575	140.741	2	208	.000	1.448

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: Semangat

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari output SPSS yang telah di uji , hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1,448 berada diantara -2 dan +2 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Dari keseluruhan uji asumsi klasik yang sudah diuji dalam penelitian ini yaitu terdapat uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, sudah terpenuhi sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier berganda.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8779.283	816.893		10.747	.000					
LINGKUNGAN KERJA	.160	.014	.527	11.257	.000	.639	.615	.509	.931	1.074
KOMUNIKASI	.174	.019	.424	9.047	.000	.562	.531	.409	.931	1.074

a. Dependent Variable: Semangat
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 8779,283 + 0,160X_1 + 0,174X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Semangat Kerja (Y) pada Karyawan produksi.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)
Hasil konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 8779,283. Artinya apabila variabel lingkungan kerja dan variabel komunikasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai semangat kerja sebesar 8779,283.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1)
Hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan adanya perubahan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel semangat kerja (Y). Artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) naik satu satuan sementara komunikasi (X2) bersifat tetap, maka semangat kerja (Y) naik 0,160.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2)
Hasil koefisien regresi variabel komunikasi (X2) dari persamaan regresi linier berganda diatas bernilai positif 0,174. Hal ini menunjukkan adanya perubahan searah antara variabel komunikasi (X2) dengan semangat kerja (Y). Artinya, jika variabel komunikasi (X2) naik satu satuan sementara variabel lingkungan kerja (X1) bersifat tetap, maka semangat kerja (Y) naik 0,174.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.758 ^a	.575	.571	1493.98955	.575	140.741	2	208	.000	1.448

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: Semangat
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan IBM SPSS versi 26 terdapat R (korelasi) 0,758 artinya terdapat korelasi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap semangat kerja pada karyawan produksi PT.Goenoeng Poetri Lestari. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari termasuk dalam kategori kuat.

Hasil perhitungan diperoleh dari R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,575 dari angka tersebut dapat dicari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh sebesar 57,5%.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628270282.362	2	314135141.181	140.741	.000 ^b
	Residual	464256992.366	208	2232004.771		
	Total	1092527274.72	210			
			8			

a. Dependent Variable: Semangat

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari

Adapun hasil Uji Parsial dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	8779.283	816.893		10.747	.000					
LINGKUNGAN KERJA	.160	.014	.527	11.257	.000	.639	.615	.509	.931	1.074
KOMUNIKASI	.174	.019	.424	9.047	.000	.562	.531	.409	.931	1.074

a. Dependent Variable: Semangat

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, jika semakin baik komunikasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja yang akan dialami oleh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari berada pada klasifikasi sangat baik. Komunikasi terhadap Semangat Kerja karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari berada pada klasifikasi sangat baik. Selanjutnya Semangat Kerja berada pada klasifikasi sangat baik, yang dapat disimpulkan secara umum karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari memiliki Semangat kerja yang sangat baik karena dapat dilihat pada Lingkungan Kerja dan Komunikasinya sehingga Semangat kerja di perusahaan tersebut meningkat.
2. Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja dan Komunikasi di perusahaan maka akan semakin membaik pula Semangat Kerja karyawan produksi.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari. Hal ini berarti semakin berkualitas lingkungan kerja yang mengitari karyawan maka akan semakin baik pula semangat kerja karyawan, karena semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat semangat kerja.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan produksi di PT. Goenoeng Poetri Lestari. Hal ini berarti dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan kepada atasan atau sebaliknya maka akan terjalinnnya semangat kerja, dengan begitu hubungan komunikasi yang baik dapat memotivasi semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari Lingkungan Kerja pada indikator suasana kerja dengan pernyataan "Suasana antar karyawan baik". Sehingga disarankan pimpinan karyawan produksi hendaknya selalu memberikan arahan maupun bantuan bahkan meningkatkan motivasi, khususnya hubungan kerja antar karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja yang diinginkan.
2. Adapun skor terendah dari Komunikasi pada indikator intensitas komunikasi tingkat pemahaman pesan dengan pernyataan "Pimpinan merespon kritikan yang saya sampaikan". Sehingga disarankan untuk pemimpin yaitu kepala produksi agar selalu merespon kritikan yang disampaikan agar memudahkan dalam evaluasi kerja.
3. Adapun skor terendah dari variabel Semangat Kerja pada indikator kerjasama dengan pernyataan "Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan". Sehingga disarankan untuk pimpinan memberikan arahan dan memberikan motivasi lebih untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Adapun untuk seluruh karyawan produksi PT. Goenoeng Poetri Lestari untuk lebih memaksimalkan Semangat Kerja agar dapat berkembang seperti induk perusahaan yaitu PT. Bina Kayu Lestari.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya PT. Bina Kayu Lestari saja, akan tetapi dapat mengambil diperusahaan kayu lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*, Nusa Media. Yogyakarta.
- Busro, M. (2020). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dafrida, B., Kharmo, W., & Putri, P. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari Di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba*. Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan.
<https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/arthaniti/article/view/1359/1043>
- Eko, M., & Sri, L, R., (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal Dimensi. Vol 7. No 3.
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1706/12_58
- Franky, S., Etyo, A., & Siti, C. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol. 4. No. 1. <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>