

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA FUJI JAYA MOTOR GIANYAR

**I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya¹
Anak Agung Ayu Sriathi²**

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali-Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di Fuji Jaya Motor Gianyar. sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Secara parsial motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Hasil penelitian menemukan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah komunikasi.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, communication, and physical work environment on employee morale at Fuji Jaya Motor Gianyar. Samples are used is saturated sample with the number of respondents as many as 42 people. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that simultaneous motivation, communication, and physical work environment a significant effect on employee morale. Partially, motivation, communication, and physical work environment a significant effect on employee morale at Fuji Jaya Motor Gianyar. The study found that the most dominant factor effect on employee morale is communication.

Keywords : Motivation, Communication, Physical Work Environment, Employee Spirit at Work

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan mampu

menjadikan perusahaan bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil dan kompeten di bidangnya.

Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan di setiap liniya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Robbins (2001:252) menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perusahaan harus peka terhadap setiap perkembangan sumber daya manusianya. Menurut Handoko (2008:11) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Kinjerski, Val dan Berna J. Skrypnek (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi semangat bekerja dan itu sangat terkait dengan enam faktor organisasi yang lain yaitu dasar organisasi yang kuat, integritas organisasi, budaya kerja positif, rasa komunitas di antara anggota,

peluang untuk pemenuhan pribadi, pembelajaran terus menerus, dan penghargaan atas kontribusi mereka.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.

Menurut Handoko (2008:26) merumuskan suatu semangat kerja yang menggambarkan suatu perusahaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya mereka senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya serta ramah dengan satu sama lainnya. Manajemen harus memperhatikan berbagai kemungkinan hal yang terjadi di dalam perusahaannya, terutama yang berkaitan dengan karyawannya.

Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Luthans (2006:125) menyatakan motivasi adalah proses berbagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi digambarkan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pola perilaku serta kebutuhan (Manolopoulos, 2008). Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam perusahaan. Listiyanto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja karyawan (Nugroho,2011). Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun (Yahyo,2013). Perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus memperhatikan tingkat semangat kerja karyawannya. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari Jackson (2006:153) yang menyebutkan bahwa semangat kerja pekerja di China sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja.

H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Selain motivasi, faktor komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang

mempengaruhi semangat kerja karyawan. Welch (2011) menyatakan pada perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Setianingsih (2010) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta kompensasi menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat.

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Shindaye *et al*,(2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para karyawan (Leblebici,2012). Menurut Arif (2009) menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja karyawan suatu perusahaan secara signifikan. Semangat kerja karyawan sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka. Tingkat semangat kerja karyawan secara individu akan berbeda tergantung pada persepsi masing-masing karyawan akan pekerjaannya. Pangondian (2011) mengemukakan bahwa sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja

dalam perusahaan, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Kim (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

H₃ : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Perkembangan usaha dalam dunia otomotif, mendorong setiap perusahaan automotif untuk mampu mengembangkan diri sesuai dengan tuntutan yang ada. Usaha automotif dapat dikatakan sangat pesat perkembangannya, yang dibuktikan oleh banyaknya perusahaan automotif penyalur yang muncul di berbagai daerah. Khususnya untuk wilayah Kabupaten Gianyar, telah ada banyak sekali perusahaan yang bergerak dibidang jasa otomotif yang menyerap banyak sumber daya manusia. Penelitian ini berupaya untuk meneliti semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang automotive, khususnya dalam usaha penjualan suku cadang (*spare part*), perawatan, pemeliharaan dan perbaikan kendaraan bermotor merek Yamaha yang sejak berdiri hingga sekarang ini telah banyak mengalami perkembangan. Fuji Jaya Motor dalam perkembangannya juga bersaing dengan perusahaan lainnya, perusahaan ini juga berusaha untuk dapat merekrut sumber daya manusia yang kompeten agar mampu memberikan pelayanan memuaskan kepada konsumennya. Pada Tabel 1 tergambar bahwa Fuji Jaya Motor Gianyar menyerap jumlah tenaga kerja yang cukup besar untuk ukuran perusahaan kecil. Banyaknya jumlah karyawan akan menimbulkan berbagai kondisi yang berbeda dalam hal semangat kerja. Jumlah tenaga kerja yang ada pada Fuji Jaya Motor terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Jumlah Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar

No	Penempatan karyawan	Jumlah (orang)
1	Kepala Mekanik	2
2	Mekanik	15
3	Administrasi	3
4	Counter	5
5	Kasir	5
6	Komputer	4
7	Sopir dan Canvas	4
8	Gudang	4
Jumlah		42

Sumber : *Fuji Jaya Motor Gianyar*, 2014

Berdasarkan observasi dan informasi pada awal penelitian ini, ada beberapa keluhan dari karyawan yang mengatakan bahwa mereka memiliki seorang pemimpin yang cenderung kaku dan terkesan galak, sehingga mereka merasa tertekan dan takut untuk mengemukakan pendapat dan berkomunikasi dengan pimpinan. Komunikasi yang tidak lancar atau tidak baik menimbulkan pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan. Selain itu hal ini juga akan mempengaruhi motivasi para karyawan serta lingkungan kerja yang akan berdampak pada semangat kerja. Tingkat absensi karyawan dapat menjadi salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawannya. Tingkat absensi karyawan dapat menjadi salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawannya.

Tingkat absensi rata-rata karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar sekitar 3.20 persen, yang menunjukkan bahwa tingkat absensinya cukup baik. Menurut Mudiarta Utama (2001 : 93), bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, absensi 15-20 persen per bulan menunjukkan disiplin kerja yang

buruk dan tidak layak di dalam perusahaan. Tingkat absensi ini perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat absensi ini menunjukkan semangat kerja karyawan yang rendah. Tingkat absensi karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar di sajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Tingkat Absensi Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar
Periode Januari – September Tahun 2013

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Perbulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4-5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	42	31	1302	30	1272	2,30
Februari	42	28	1176	25	1151	2,13
Maret	42	31	1302	35	1267	2,69
April	42	30	1260	37	1223	2,94
Mei	42	31	1302	48	1254	3,69
Juni	42	30	1260	30	1230	2,38
Juli	42	31	1302	57	1245	4,38
Agustus	42	31	1302	62	1240	4,76
September	42	30	1260	45	1215	3,57
Jumlah	378	273	11466	369	11097	28,83
Rata-rata	42	30,33	1274	41	1233	3,20

Sumber : *Fuji Jaya Motor Gianyar*, 2014

Pada Fuji Jaya Motor, tingkat absensi yang cukup mesti diperhatikan, bila perlu harus dikurangi. Manajemen atau pimpinan Fuji Jaya Motor harus memperhatikan semangat kerja karyawannya untuk dapat mengurangi tingkat absensi yang sekarang, agar menjadi tingkat absensi yang baik. Tingkat absensi yang baik dapat menjadi indikator bahwa semangat kerja karyawan tinggi sehingga akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Komunikasi tidak lancar yang terjadi antara pimpinan dengan karyawan dapat menjadi faktor yang menimbulkan dampak negatif pada

semangat kerja karyawan. Baker (2010) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang artinya bahwa semakin intens komunikasi yang dilakukan maka akan meningkatkan semangat kerja. Sudarmini dan Sukartini (2007) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Komunikasi yang lemah akan menimbulkan motivasi yang kecil serta lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan. Ariesto (2010) menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, semakin baiknya komunikasi dan lingkungan kerja akan memberi dorongan yang tinggi untuk semangat karyawan bekerja. Sukmawati (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fuji Jaya Motor Gianyar yang beralamat Jalan Astina Utara No. 6 Gianyar, Bali. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Fuji Jaya Motor disetiap lininya, tanpa melibatkan pimpinan perusahaan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah nonprobabilitas sampling, yaitu apabila setiap elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan menggunakan keseluruhan populasi yang ada menjadi sampel dan mengumpulkan informasi dari elemen populasi yang tersedia pada saat dilakukannya penelitian untuk memberikan

informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji pengaruh antara variable-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah keseluruhan kuisisioner yang disebarkan 42 kuisisioner. Keseluruhan kuisisioner dikembalikan secara lengkap dan layak digunakan sebagai dasar data penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian yang diperoleh dari kuisisioner dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	27	64.29
		Wanita	15	35.71
		Jumlah	42	100
2	Usia	17-25 tahun	18	42.85
		26-35 tahun	19	45.24
		Di atas 35 tahun	5	11.90
		Jumlah	42	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	26	61.90
		Diploma III	9	21.43
		Sarjana	7	16.67
		Jumlah	42	100
4	Masa Jabatan	1-5 tahun	38	90.48
		6-10 tahun	4	9.52
		jumlah	42	100

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa rata-rata masa jabatan para responden penelitian adalah selama 1-5 tahun yaitu sebesar 90.48 persen dari

keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa pada Fuji Jaya Motor terjadi regulasi karyawan yang tinggi disetiap tahunnya.

Hasil pengujian validitas instrument dari masing- masing variabel penelitian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian yang digunakan valid, adapun hasilnya disajikan pada Tabel 4

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi			
X1.1	0.761	0.300	Valid
X1.2	0.818	0.300	Valid
X1.3	0.819	0.300	Valid
X1.4	0.752	0.300	Valid
Komunikasi			
X2.1	0.863	0.300	Valid
X2.2	0.720	0.300	Valid
X2.3	0.743	0.300	Valid
X2.4	0.866	0.300	Valid
Lingkungan Kerja			
Fisik			
X3.1	0.797	0.300	Valid
X3.2	0.781	0.300	Valid
X3.3	0.722	0.300	Valid
X3.4	0.781	0.300	Valid
Semangat Kerja			
Y.1	0.850	0.300	Valid
Y.2	0.717	0.300	Valid
Y.3	0.733	0.300	Valid
Y.4	0.817	0.300	Valid

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas instrument penelitian menunjukkan keseluruhan instrument penelitian dari masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument pertanyaan dalam kuisisioner yang telah diajukan dalam penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas instrument penelitian dari masing-masing variabel

penelitian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian yang digunakan bersifat reliabel, adapun hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.796	0.60	Reliabel
Komunikasi	0.810	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0.772	0.60	Reliabel
Semangat Kerja	0.785	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan instrument penelitian dari masing-masing variabel bersifat dapat dipercaya dan diandalkan untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil uji normalitas melalui uji Kolmogorov-Smirnov Z, nilai tingkat signifikansi pengujian yang lebih besar dari 0.05 yaitu 0.975. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji multikorelasi menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikorelasi dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil dari analisis regresi untuk nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel. Adapun hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikorelasi

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0.555	1.801	Non-Multikorelasi
Komunikasi	0.630	1.587	Non-Multikorelasi
Lingkungan Kerja Fisik	0.426	2.347	Non-Multikorelasi

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan atas Tabel 6, diperoleh bahwa hasil uji multikolinieritas model

menunjukkan hasil pengujian dengan nilai tolerance dan VIF yang lebih besar dari 10 persen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t-hitung	Sig
Motivasi	0.526	0.602
Komunikasi	-0.688	0.496
Lingkungan Kerja Fisik	0.082	0.935

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh bahwa hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel independen tidak berpengaruh pada nilai *absolut residual* (ABRES). Nilai signifikansi masing-masing variabel independen diatas 0,05 sehingga data bebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengujian analisis regresi berganda untuk penelitian ini dengan menggunakan alat bantu analisis SPSS, dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Keofisien Regresi	Standar Koefisien Beta	t	Sig
Konstanta	2.042		1.695	0.098
X1	0.271	0.287	2.447	0.019
X2	0.397	0.408	3.702	0.001
X3	0.304	0.305	2.271	0.029
Dependen Variabel	Semangat Kerja			
F statistic	30.826			
Signifikan F	0.000			
<i>Adjusted R Square</i>	0.709			

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 dapat dihasilkan persamaan linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 2.042 + 0.271 X_1 + 0.397X_2 + 0.304X_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS pada Tabel 8 diperoleh F hitung sebesar 30,826. Hasil F hitung 30,826 lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa pada tingkat kesalahan 5 persen motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil perhitungan uji t pada pengaruh motivasi (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar 2,447 lebih besar dari t tabel, maka H_1 diterima. Ini berarti pada tingkat kesalahan 5 persen, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil perhitungan uji t pada pengaruh komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar 3,702 lebih besar dari t tabel, maka H_1 diterima. Ini berarti pada tingkat kesalahan 5 persen, komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil perhitungan uji t pada pengaruh lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dengan SPSS diperoleh hasil t hitung sebesar 2,271 lebih besar dari t tabel, maka H_1 diterima. Ini berarti pada tingkat kesalahan 5 persen, lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Analisis *Standardized Coefficients Beta* dilakukan dengan tujuan untuk menjawab hipotesis ketiga, yaitu untuk menentukan variabel bebas yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik sedangkan, variabel terikatnya adalah semangat kerja karyawan. Adapun hasil dari analisis *Standardized Coefficients Beta* dapat ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil analisis *Standardized Coefficients Beta*

No.	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
1.	Komunikasi	0,408	1
2.	Lingkungan kerja fisik	0,305	2
3	Motivasi	0,287	3

Sumber : Data diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 9, perhitungan analisis *standardized coefficients beta* adalah untuk variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai koefisien beta terbesar sehingga dapat diartikan bahwa variabel komunikasi menjadi variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) di Fuji Jaya Motor Gianyar.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, arah yang ditunjukkan arah positif. Ini berarti bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar. Semakin meningkatnya tingkat motivasi yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa bila diberikan

motivasi maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing akan meningkat. Peningkatan pada semangat kerja akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Parlinda (2009) yang menyatakan bahwa motivasi mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat memberikan dorongan yang positif terhadap karyawan yang akan meningkatkan semangat kerja.

Hipotesis kedua penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan arah yang positif. Semakin baik komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan semangat kerja. Komunikasi yang baik akan memperlancar arahan dalam pekerjaan. Pimpinan dapat berkomunikasi dengan bawahan secara baik dan efektif akan membawa dampak positif pada arahan pekerjaan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan Fuji Jaya Motor Gianyar. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang menimbulkan arah timbal balik yang jelas, yakni atasan mampu memberikan koordinasi yang jelas, dan bawahan mampu menyampaikan keluhan serta masalah secara baik ke atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gilley *et al* (2009) yang menyatakan bahwa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan mempengaruhi semangat kerja bawahan, dalam hal ini terjadi komunikasi yang efektif. Karyawan dapat menyampaikan keluhan dan permasalahan secara efektif kepada atasan, sehingga ada solusi yang mendorong semangat kerjanya. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja yang artinya bahwa semakin intens komunikasi yang

dilakukan maka akan meningkatkan semangat kerja.

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja. 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. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membawa kenyamanan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Oliveira (2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan, semakin baik dan nyaman kondisi suatu lingkungan kerja akan membawa dampak positif terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik, bersih, memadai membuat para karyawan semangat untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik menyangkut sirkulasi udara, kondisi suhu, keasrian menambah daya tarik dan semangat kerja karyawan selama bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan atas pembahasan hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Faktor komunikasi merupakan faktor dominan yang berpengaruh

terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar.

Berdasarkan atas kesimpulan yang diperoleh maka saran yang di anjurkan oleh penulis yaitu pada variabel semangat kerja ditemukan item pernyataan yang paling rendah nilai skornya adalah ada perasaan senang bisa bekerja di perusahaan. Untuk itu manajemen perlu memberikan penjelasan bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan karyawan begitupula dengan kerugian perusahaan merupakan kerugian karyawan juga. Pada variabel motivasi diperoleh nilai item pernyataan yang terendah adalah saya memperoleh apresiasi yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu perusahaan agar memberikan apresiasi yang tinggi kepada karyawan terhadap prestasi kerja yang telah dicapainya. Untuk menjamin komunikasi yang jelas, pimpinan hendaknya menyediakan petunjuk yang jelas kepada karyawan. Pada lingkungan kerja fisik diperoleh item pernyataan dengan nilai rata- rata skor terendah adalah ruang kerja yang nyaman dapat mendukung pekerjaan sehari-hari. Untuk itu perusahaan agar menata ruang kerja senyaman mungkin. Bagi penelitian selanjutnya penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih dikembangkan dalam hal faktor penelitian seperti menambahkan faktor pemoderasi untuk mengetahui pengaruhnya lebih dalam.

REFERENSI

- Arif, Amir 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ud Logam Jaya di Tambar Jogoroto. *Jurnal Nasional E. doc library*. Di unduh tanggal 12 Agustus 2013.
- Ariesto. 2010. Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Tersedia pada

<http://soalkerja.blogspot.com/2010/01/skripsi-pengaruh-pelaksanaan-komunikasi.html>. (diakses tanggal 8 Oktober 2013).

- Baker T, Randolph, and Kim Gawer.2010. Strategic Application of Storytelling in Organizations Toward Effective Communication in a Diverse World. *International Journal of Business Communication* July 2010 vol. 47 no. 3 295-312
- Gilley, Ann, Jerry W. Gilley and Heather S. McMillan.2009. Organizational Change: Motivation,Communication, and Leadership Effectiveness. *Performance Improvement Quarterly*, 21(4) PP. 75–94
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Kim,Leo.2009. Improving the Workplace With Spirituality. *Internasional Journal Ed. Library*. Di unduh tanggal 13 Agustus 2013
- Kinjerski, Val dan Berna J. Skrypnek. 2006. *Creating Organization Condition That Foster Employee Spirit at Work*. Leadership and Organization Development Journal, Vol 27 No 4.. pp: 280-295.
- Luthans, Fred.2006.Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta ; Penerbit ANDI.
- Leblebici, Demet.2012. Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of a Bank In Turkey. *Journal Of Bussines, Economic & Finance*.1(1):pp:38-49
- Manolopoulos, Dimitris.2008. An Evaluation Of Employee Motivation In The Extended Public Sector In Greece. *Journal*.30(1):pp:63-85
- Mudiartha Utama, I Wayan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit : Universitas Udayana.
- Nugroho, Satyo Adi.2011.Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya. Di unduh tanggal 21 Feb 2014.
- Oliveira, Maria de Fatima.2013. Multicultural Environments and Their Challenges to Crisis Communication. *International Journal of Business Communication* .Vol. 50 no. 3 253-277

- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. (2009). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA SURAKARTA. (ONLINE). Diunduh tanggal 15 Agustus 2013.
- Pangondian, Tigor. 2011. Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Apotik Kimia Farma di Bali. Tersedia pada <http://www.pps.unud.ac.id/thesis/detail-182i.html>. (diakses tanggal 8 Oktober 2012).
- Robbins, Stephen P., (2001). *Organizational Behavior, 9th Ed.* Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hall International.
- Setianingsih Iis. 2010. Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi "SAF" Desa Rujon Lor Kecamatan Pujon, Malang. *Jurnal eksklusif. Volume 3*.
- Shidhaye R.V, Divekar D.S, Gaurav Goel, dan Shidhaye Rahul. 2011. Influence Of Working Condition On Job Satisfaction In Indian Anesthesiologists: A Cross Sectional Survey. *Indian Institute Of Public Health Journal*. 15(1):pp:30-37.
- Sudarmini, N.M., & Sukartini, N.W. (2007). Pengaruh Komunikasi Dan Sikap Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. 14(3), 284-290.
- Sukmawati Feriza. 2008 "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) UPMS III Terminal (Transit Utama Balongan Indramayu". *Jurnal Eksklusif Volume 3*. Diunduh tanggal 13 Agustus 2013.
- Jackson, Terence Mette Bak. 2006. Foreign companies and Chinese workers: employee motivation in the People's Republic of China. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 11 Iss: 4, pp.282 – 300. Di unduh Tanggal 21 Feb 2014.
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 21 Februari 2014.
- Wahyuni. 2005. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan, dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Palembang. *Jurnal Ekonomi*, Vol 2. Diunduh tanggal 15 Agustus 2013.
- Welch, Mary. 2011. The evolution of the employee engagement concept: communication implications, *Corporate Communications: An International Journal*. Vol. 16 Iss: 4, pp.328–346.

Yahyo, Handoyo Djoko, dan Reni Shinta Dewi.2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan. Diponegoro Journal of Social and Politic. Hal 1-2.