



SKRIPSI

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera)

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
Ahmad Kevin Niamul Haq
20810091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Kevin Niamul Haq

NPM : 20810091

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “ANALISIS BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera)”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila pada kemungkinan hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Semarang, 9 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan



Ahmad Kevin Niamul Haq
20810091

PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi yang berjudul:

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera)

Disusun Oleh :

Ahmad Kevin Niamul Haq

NPM. 20810091

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

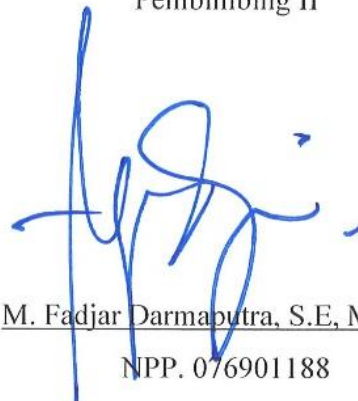
Pembimbing I



Dr. Raully Sijabat, SKM.,S.E.,M.M.

NPP.187901539

Pembimbing II



M. Fajar Darmaputra, S.E, M.Kom.

NPP. 076901188

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Ahmad Kevin Niamul Haq

NPM : 20810091

Progam Studi : Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera)

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji :

Tanggal : 9 Agustus 2024

Dewan Penguji

Penguji 1 : Dr. Raully Sijabat S.KM., S.E., M.M.
NPP. 187901539

(.....)

Penguji 2 : M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

(.....)

Penguji 3 : Ira Setiawati, S.E., M.Si.
NPP. 197801548

(.....)

PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera)

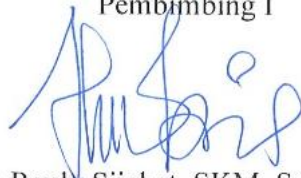
Disusun Oleh :

Ahmad Kevin Niamul Haq

NPM. 20810091

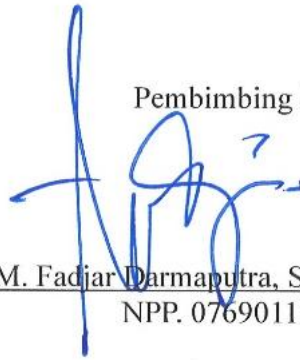
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi :
Pada tanggal 9 Agustus 2024
dan dinyatakan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

Pembimbing I



Dr. Raully Sijabat, SKM.,S.E.,M.M.
NPP. 187901539

Pembimbing II



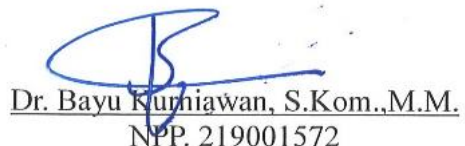
M. Fadjar Darmaputra, S.E., M.Kom.
NPP. 076901188

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M.
NPP. 187901540



Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,M.M.
NPP. 219001572

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“No Excuse, No Mercy, Just Do It.”
-unknown

Persembahan

Skripsi ini dipersembahkan kepada

1. Orang tua yang telah mendoakan, mendukung, dan memberi semangat serta dukungan
2. PT. Lembaga Keuangan Mikro yang memberi izin serta mendukung setiap proses penyusunan skripsi.
3. Keluarga yang selalu mengingatkan untuk segera selesai skripsi.
4. Teman – teman yang memberikan dukungan.
5. Almamater Universitas PGRI Semarang

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Workload, Work Communication, Work Environment on Employee Work Spirit at PT. Demak Sejahtera Microfinance Institution in Demak city. This research utilized a nonprobability sampling technique with a Saturated sampling method. The population consisted of all employees working at Microfinance Institutions in Demak, with a sample of 72 employees. Data analysis employed Multiple Linear Regression technique using the statistical package for the social sciences (SPSS). Results of the analysis and discussion indicated that variables Workload, Work Communication, Work Environment directly influence Employee Work Spirit, as evidenced by the F test showing F value $12.21 > F$ critical value 2.74 . Workload variable did not significantly and positively influence Employee Work Spirit partially, with a t value of $-0.342 < \text{critical } t \text{ value of } 1.667$ and significance value of $0.734 > 0.05$. Similarly, Work Communication did not significantly and positively influence Employee Work Spirit partially, with a t value of $-0.182 < \text{critical } t \text{ value of } 1.667$ and significance value of $0.856 > 0.05$. The Work Environment variable simultaneously had a positive and significant influence on Employee Work Spirit at PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera . Demonstrated by a t value of $6.023 > \text{critical } t \text{ value of } 1.667$ and significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Workload, Work Comunication, Work Environtment, Work Spirit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera di kota Demak. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability dengan metode sampling jenuh. Populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan Mikro di Demak, dengan sampel sebanyak 72 karyawan. Analisis data menggunakan teknik Regresi Linear Berganda menggunakan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS). Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara langsung mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan, sebagaimana yang dibuktikan oleh uji F menunjukkan nilai F sebesar $12,21 >$ nilai tabel F sebesar 2,74. Variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja Karyawan secara parsial, dengan nilai t sebesar $-0,342 <$ nilai t tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar $0,734 >$ 0,05. Begitu juga Komunikasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja Karyawan secara parsial, dengan nilai t sebesar $-0,182 <$ nilai t tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar $0,856 >$ 0,05. Variabel Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar $6,023 >$ nilai t tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ 0,05.

Keywords : Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur saya haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua anugerah dan kasih-Nya, yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul "ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera)". Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesulitan, namun berkat bimbingan, dorongan, nasihat, dan saran yang berharga dari berbagai pihak, terutama pembimbing, kami berhasil mengatasi semua rintangan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, kami ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M. Hum Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin penelitian dan menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,M.M selaku Ketua Progam Studi Manajemen yang telah memberikan izin penelitian.
4. Dr. Raully Sijabat S.K.M., S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran serta arahan dengan sabar dan bijaksana guna menyelesaikan skripsi.
5. M. Fadjar Darmaputra, S.E, M.Kom selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran serta arahan dengan sabar dan bijaksana guna menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Ibu Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggung jawabkan hasil penulisan skripsi.
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen yang memberikan bekal ilmu selama belajar di Universitas PGRI Semarang.
7. Semua pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian penulisan skripsi membantu memberikan doa, dukungan serta semangatnya.
8. Keluarga penulis Ibu Sulistyorini, Bapak Nur Widayat dan seluruh keluarga bani Rochani dan Bani Warno

Semarang, 9 Agustus 2024

Penulis
Ahmad Kevin Niamul Haq

DAFTAR ISI

PROPOSAL SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Masalah Penelitian	10
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
2.1 Semangat Kerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan	14
2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja Karyawan	15
2.1.3 Faktor-faktor semangat kerja.....	16
2.1.4 Indikator Semangat Kerja Karyawan.....	17
2.2 Beban Kerja	21
2.2.1 Pengertian Beban Kerja	21
2.2.2 Faktor - Faktor Beban Kerja	22
2.2.3 Dampak Beban Kerja.....	23
2.2.4 Tujuan Peneliti Beban Kerja.....	24
2.2.5 Mengendalikan Beban Kerja	25

2.2.6	Pengaruh Beban Kerja terhadap semangat kerja karyawan.....	25
2.2.7	Indikator Beban Kerja.....	26
2.3	Komunikasi Kerja.....	26
2.3.1	Pengertian Komunikasi Kerja.....	26
2.3.2	Fungsi Komunikasi Kerja.....	27
2.3.3	Bentuk-bentuk komunikasi kerja.....	29
2.3.4	Proses Komunikasi.....	31
2.3.5	Pengaruh Komunikasi kerja terhadap semangat kerja.....	32
2.3.6	Indikator Komunikasi Kerja.....	33
2.3.7	Faktor-faktor Komunikasi Kerja.....	34
2.4	Lingkungan Kerja.....	35
2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.4.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	36
2.4.3	Faktor-faktor berpengaruh terhadap lingkungan kerja.....	37
2.4.4	Indikator Lingkungan Kerja.....	39
2.5	Kajian Penelitian terdahulu.....	40
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	51
2.6.1	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap semangat kerja karyawan.....	51
2.6.2	Terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.....	52
2.6.3	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.....	52
2.6.4	Terdapat pengaruh beban kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.....	53
2.7	Model Empiris penelitian.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....		57
3.1	Desain Penelitian.....	57
3.2	Populasi, sampel, Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.2.1	Populasi.....	57
3.2.2	Sampel.....	58

3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian	59
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	67
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	67
3.4.2 Teknik Pengukuran Data	68
3.5 Teknik Analisis Data.....	69
3.5.1 Uji Validitas	69
3.5.2 Uji Reabilitas	70
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	72
3.5.5 Uji Hipotesis	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Deskripsi Pengumpulan Data Lapangan	76
4.2 Deskripsi Umum Objek Penelitian	77
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	77
4.3.1 Karakteristik berdasarkan Usia.....	77
4.3.2 Karakteristik pegawai menurut posisi kerja	78
4.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	79
4.4.1 Hasil Uji Validitas	79
4.4.2 Uji Reliabilitas	82
4.4.3 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian	82
4.5 Hasil Uji Asumsi.....	86
4.5.1 Uji Normalitas	86
4.5.2 Uji Multikolinieritas	89
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	90
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	91
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.6.2 Uji Hipotesis	93
4.7 Pembahasan.....	97
BAB VPENUTUP.....	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99

Daftar Pustaka	101
LAMPIRAN PENELITIAN	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	55
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Metode P-Plot	87
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas menggunakan Histogram.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Semangat Kerja Karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera di Kota Demak 2024.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3. 1 Distribusi Karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro di kota Demak	58
Tabel 3. 2 Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator pada Penelitian	59
Tabel 3. 3 Skala Likert	68
Tabel 4. 1 Lokasi Kantor PT. LKM Demak Sejahtera	76
Tabel 4. 2 Hasil Penyebaran Kuisisioner	77
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	77
Tabel 4. 4 Posisi Kerja Responden.....	78
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	83
Tabel 4. 8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Kerja	83
Tabel 4. 9 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Semangat Kerja	85
Tabel 4. 11 Hasil Statistik Deskriptif Rata – rata Variabel.....	85
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov	89
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser	91

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4. 16 Hasil Uji t	94
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	96
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Semakin berkembangnya zaman, menunjukkan berkembangnya manusia terhadap hal-hal dalam bidang kehidupan, dapat diasumsikan setiap individu memiliki ketrampilan dan kemampuan dalam bersaing terhadap kemajuan zaman dalam perkembangan teknologi, pada saat adanya perkembangan kemajuan dalam segala hal, setiap individu bersaing dalam menyesuaikan perkembangan yang sedang berlangsung sehingga setiap individu dapat menyesuaikan dengan zaman tersebut. pada saat yang sama persaingan meningkat dalam berbagai hal, dalam berkompetisi, setiap individu pasti memiliki kompetitor yang dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam dirinya (Adzania:2016).

Perusahaan swasta atau institusi pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai bagian yang sangat penting dalam jalannya setiap aktivitas perusahaan dalam mencapai keberhasilan tujuan yang sudah direncanakan. Sebab sumber daya manusia adalah faktor terpenting sebagai penentu arah dan tujuan sebuah organisasi, guna tercapainya tujuan organisasi, sumber daya manusia dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dalam mencukupi apa yang dibutuhkan, perusahaan memerlukan sumberdaya manusia sebagai pemenuhan kebutuhan dalam produksi bahan, barang ataupun jasa, dan karyawan memerlukan perusahaan untuk bekerja sebagai sarana dalam mencukupi sandang pangan papan dan papan, karyawan dalam perusahaan sebagai penggerak guna

dapat menjadi sarana berkembang dalam menjalankan aktivitas pekerjaan (Simanjuntak & Karneli 2021)

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam reformasi ekonomi, sumber daya manusia dapat memiliki kualitas yang terus meningkat seiring berjalannya zaman, sumber daya manusia memiliki skill serta memiliki daya saing global (Fa'izah, dkk 2017). Keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mampu atau tidaknya sumber daya manusia dalam mengemban tugas yang diberikan dalam proses kerja yang diberikan, disisi lain sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan harus diberi imbalan yang sesuai dengan tugas dan keadaan supaya terjadi kesesuaian tugas yang diberikan, supaya tidak berpengaruh terhadap semangat kerja yang dimiliki pegawai sehingga sumber daya manusia tetap semangat dalam pekerjaannya.

Karyawan adalah aset bagi perusahaan, aset yang berarti dalam tercapainya tujuan Perusahaan tanpa karyawan bertalenta Perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan, karyawan adalah penentu dalam maju mundurnya suatu instansi, dengan adanya sumber daya manusia bertalenta serta dengan semangat kerja tinggi Perusahaan sudah memiliki aset berharga, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan sangat menguntungkan, hal tersebut dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai target yang telah direncanakan. Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, Dimana manusia sebagai subyek dan objek dalam peningkatan kualitas menjadi prioritas utama Wahid (2019). Setiap karyawan harus memiliki

semangat yang bekerja di suatu tempat dan tak lain juga pada PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera, karena semangat kerja merupakan gambaran bagaimana suatu instansi memberdayakan karyawan sehingga karyawan yang bekerja memberikan imbal balik kepada perusahaan berupa hasil dari semangat kerja yang dimiliki. Dengan demikian semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan instansi dan berpengaruh terhadap tujuan yang ditentukan oleh instansi.

Indonesia merupakan negara yang unik, mayoritas penopang perekonomiannya adalah dari sektor UMKM, usaha mikro mencapai 63.955.369 unit pada tahun 2021 atau berkontribusi sebesar 99.62% dari total unit usaha di Indonesia. Sebagian penduduk Indonesia banyak yang kurang paham terhadap peran perbankan dalam membantu permodalan dalam menjalankan usaha, perbankan memiliki tujuan sebagai pembantu pendanaan dalam usaha yang direncanakan oleh individu atau kelompok. Seiring berkembangnya zaman perkembangan dalam sistem perbankan semakin disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang mana dapat mempermudah dalam memberikan pinjaman untuk kebutuhan masyarakat.

Di kota Demak semakin bertambah perbankan yang mulai beroperasi di seluruh kota, tetapi tidak semua perbankan di Demak memiliki nasabah yang loyal terhadap perbankan, hanya Perbankan usaha milik daerah yang menjadi acuan penelitian ini. Peneliti melakukan pra-survey terhadap karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera sebagai sarana mengetahui fenomena apa saja yang tentang semangat kerja karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro

(LKM) Demak Sejahtera kondisi yang yang terjadi di lapangan, peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera di kota Demak yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Hasil Pra-Survei Semangat Kerja Karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera di Kota Demak 2024

NO	Pernyataan	Tidak setuju	Persentase (Tidak Setuju)	setuju	Persentase (Setuju)
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan perhatian tanpa mengeluh	19	63%	11	37%
2	Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan	18	60%	12	40%
3	Saya selalu yakin dalam mengerjakan pekerjaan meskipun terkadang mengalami kesalahan	12	40%	18	60%
4	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu membuat saya puas	13	43%	17	57%
5	Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini	11	37%	19	63%
6	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan penuh ketelitian	19	63%	11	37%
7	Fasilitas dan lingkungan kerja sesuai untuk mendukung semangat kerja	16	53%	14	47%

8	Saya selalu mempertahankan sikap optimis saat menangani pekerjaan, walaupun terkadang menghadapi kegagalan dan melakukan kesalahan.	18	60%	12	40%
---	---	----	-----	----	-----

Sumber: (Hasil pra-survey kuesioner Semangat Kerja karyawan terhadap karyawan pada PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera di kota Demak 2024)

Dari hasil pra-survey yang dilakukan pada 14 Maret 2024 di PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Demak Sejahtera, kota Demak, ditemukan bahwa terdapat masalah dalam penurunan semangat kerja karyawan. Temuan pra-survey menunjukkan bahwa Sebanyak 37% responden setuju dan 63% responden tidak setuju karena menganggap pekerjaannya kurang semangat. Selanjutnya mengenai pernyataan kedua, 40% responden setuju dan 60% tidak setuju bahwa mereka memiliki dorongan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya.

Dalam pernyataan keenam, 63% karyawan menyatakan tidak setuju dan 37% setuju, mengindikasikan bahwa mereka merasa tidak menjalankan tugas mereka dengan baik dan penuh ketelitian. Pada pernyataan ketujuh, 53% karyawan tidak setuju dan 47% setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasa fasilitas dan lingkungan kerja yang disediakan kurang memadai. Untuk pernyataan kedelapan, 60% karyawan memilih tidak setuju dan 40% setuju, yang menandakan adanya ketidakpastian atau kurangnya optimisme terhadap hasil pekerjaan mereka. Sementara itu, pernyataan ketiga, keempat, dan kelima tidak menunjukkan adanya risiko masalah yang signifikan, karena mayoritas karyawan cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Monika (2018), beban kerja merujuk pada proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari pekerjaan atau posisi tertentu dalam kondisi normal dalam rentang waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jam kerja yang telah ditentukan. Sebaliknya, Darmawan (2020) menjelaskan bahwa beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja yang diperlukan dari Sumber Daya Manusia untuk menyelesaikan tugas dalam periode tertentu. Ini berarti beban kerja tidak hanya mencakup tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, tetapi juga mencakup durasi waktu, jumlah karyawan yang terlibat, dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan.

Menurut Vanchapo (2020), beban kerja adalah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dianggap sebagai masalah jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dalam batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga menambah beban kerja mereka. Sebaliknya, jika tanggung jawab dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Sementara itu, menurut Affandi (2018), beban kerja adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Beban kerja yang seimbang dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan ketidakseimbangan beban kerja dapat berdampak negatif pada kualitas hasil kerja dan menghambat perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian sebelumnya oleh Rahmi dkk. (2021) yang berjudul "Analisis Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang" menjelaskan bahwa beban kerja memiliki dampak positif terhadap semangat kerja pegawai di kantor kecamatan tersebut. Sebaliknya, penelitian oleh Aldini (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Infratek Makmur Bersama (Studi Kasus Karyawan pada Proyek Citra Raya Lugano)" mengindikasikan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Infratek Makmur Bersama. Selain itu, penelitian oleh Pradita (2018) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional 1 Sumatera" menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja adalah komunikasi kerja. Komunikasi kerja merupakan proses pertukaran informasi antara individu, kelompok, atau antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam organisasi, karena membantu dalam menyampaikan dan memahami maksud serta tujuan yang telah direncanakan, sehingga mempermudah pencapaian tujuan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai alat utama untuk menjelaskan arah dan tujuan perusahaan serta sebagai sarana untuk menjalankan aktivitas manajemen guna mencapai target yang ditetapkan. Namun, komunikasi tidak akan efektif jika tidak didukung oleh komponen-

komponen penting seperti pengirim (komunikator), penerima (komunikan), Pesan yang dikirim, cara pengirimannya, dan tanggapan dari penerima merupakan elemen-elemen penting dalam proses komunikasi. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan memiliki pemahaman yang sama, sikap yang sejalan, dan menggunakan bahasa yang dipahami dengan baik (Seoja:2021). Dalam konteks bisnis, komunikasi yang transparan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyuarakan pendapat mereka dan merasa terlibat dalam keputusan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat hubungan kerja yang positif, karena karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi, sehingga saran mereka dapat dipertimbangkan dalam upaya perusahaan mencapai solusi terbaik untuk tujuan komunikasinya.

Penelitian sebelumnya oleh Sugara dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo” Studi menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di UD Sukri Dana Abadi Ponorogo dengan cara yang positif dan signifikan. Sebaliknya, penelitian oleh Aswad dkk. (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan” menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, penelitian oleh Nurikhsan (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk di Kecamatan Banjarsari)” menyatakan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk di Kecamatan Banjarsari.

Selain tugas kerja dan interaksi kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi di sekitar tempat kerja, baik itu aspek internal maupun eksternal, yang dapat memengaruhi semangat kerja dan berpotensi meningkatkan kecepatan dan kualitas penyelesaian pekerjaan (Nitisemito:2000). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan alat serta perlengkapan kerja (Pandi Afandi, 2016). Karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya ketika bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil optimal. (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja yang baik juga mendukung pengembangan hubungan kerja yang kuat dan positif di antara rekan kerja. Lingkungan yang menyenangkan dan ramah membuat karyawan merasa betah, senang, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya (Moekijat, 2003).

Penelitian sebelumnya oleh Yuliani et al. (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo” menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sawunggaling Karya Konstruksi Sidoarjo. Di sisi lain, penelitian Mahardi

(2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Intensif, dan KPI terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing” menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing. Selain itu, penelitian oleh Sudibya & Sudharma (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

Mengingat permasalahan yang telah diidentifikasi, peneliti merasa terdorong untuk menganalisis fenomena tersebut lebih mendalam melalui penelitian berjudul “ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN: Studi pada di PT. LKM Demak Sejahtera, Kota Demak.”

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa semangat kerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera, Kota Demak, belum mencapai tingkat optimal pada tahun 2024.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT.LKM Demak Sejahtera?
2. Apakah komunikasi kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT.LKM Demak Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT.LKM Demak Sejahtera?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi bagaimana beban kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera.
2. Untuk menilai dampak komunikasi kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera.
3. Untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

A. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks meningkatkan motivasi kerja karyawan.

B. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi yang berharga mengenai dampak variabel beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Praktis

A. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perusahaan akan pentingnya perhatian terhadap beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera.

B. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya yang relevan dan dapat dikembangkan menjadi studi yang lebih komprehensif.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperdalam pemahaman dalam penelitian, diperlukan struktur penelitian yang jelas. Secara umum, struktur penelitian ini terdiri dari elemen-elemen berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini menguraikan definisi atau pemahaman setiap variabel, tinjauan penelitian sebelumnya, hubungan antara variabel-variabel, pengembangan hipotesis, dan model empiris penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini mencakup desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, definisi operasional variabel, serta teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan informasi tentang proses pengumpulan data di lapangan, deskripsi umum objek atau lokasi penelitian, karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, serta analisis jawaban responden terkait variabel penelitian. Selain itu, bagian ini juga mencakup hasil uji asumsi, pengujian hipotesis, dan pembahasan temuan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian akhir ini berisi ringkasan hasil penelitian serta rekomendasi yang didasarkan pada temuan yang diperoleh.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Semangat Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan semangat yang tinggi, karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan menghasilkan produk yang memenuhi standar perusahaan. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan hasil yang kurang memuaskan, semangat kerja yang rendah sering disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan didalam lingkup kerjanya, baik disebabkan oleh suatu hal yang berwujud atau tidak berwujud. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memastikan kebutuhan mereka terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja.

Berikut adalah beberapa definisi semangat kerja menurut berbagai ahli. Ahmad (2002) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan semangat dan konsisten dalam mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa semangat kerja adalah dorongan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta disiplin demi mencapai hasil kerja yang optimal. Sementara itu, Sastrohadiwiryo (2003) mendefinisikan semangat kerja sebagai kondisi mental atau perilaku individu dan

kelompok yang memicu kegembiraan mendalam dalam diri pekerja untuk bekerja dengan tekun dan konsisten guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan di kantor.

2.1.2 Pentingnya Semangat Kerja Karyawan

Setiap organisasi selalu melakukan upaya peningkatan untuk efisiensi kerja karyawannya. Pimpinan harus mencari cara dan solusi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini penting karena semangat kerja mencerminkan kepuasan dan kegembiraan para karyawan dalam menjalankan tugas mereka. dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai sehingga pekerjaan lebih cepat dalam penyelesaiannya dan menghasilkan hasil yang optimal.

Menurut Tohardi (2002), ada beberapa alasan mengapa semangat kerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan:

1. Semangat kerja yang kuat dapat mengurangi tingkat absensi yang disebabkan oleh kurang motivasi.
2. Tugas yang diberikan akan diselesaikan lebih cepat jika para karyawan atau pegawai memiliki Semangat Kerja terhadap pekerjaan mereka.
3. Perusahaan akan mengalami lebih sedikit keluhan ketika semangat kerja karyawan tinggi. Ini karena semakin rendah semangat kerja dan semakin tinggi ketidakpuasan kerja, maka keluhan akan meningkat.
4. Semangat kerja yang tinggi membuat karyawan merasa lebih puas dan nyaman dengan pekerjaan mereka, sehingga mengurangi kemungkinan mereka berpindah posisi atau resign. Dengan kata lain, semangat kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat turnover.

5. Tingginya semangat kerja juga dapat mengurangi jumlah kecelakaan di tempat kerja, karena karyawan yang bersemangat cenderung bekerja dengan lebih hati-hati dan sesuai dengan prosedur yang ada.

2.1.3 Faktor-faktor semangat kerja

Penting bagi suatu instansi guna menunjang peningkatan semangat kerja karyawan karena hal ini berpengaruh langsung pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi akan memberikan kontribusi positif, sedangkan yang semangat kerjanya rendah dapat menyebabkan kerugian. Pemimpin perusahaan perlu memahami berbagai penyebab yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:167), beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja di tempat kerja meliputi:

1. Upah yang Rendah

Upah yang tidak memadai dapat membuat karyawan merasa lesu dan kurang termotivasi, karena kebutuhan yang tidak tercukupi sehingga semangat dalam bekerja menjadi menurun.

2. Lingkungan Kerja yang Buruk

Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengurangi fokus karyawan, yang mengakibatkan hasil kerja tidak memenuhi harapan perusahaan.

3. Kurangnya Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang rendah dapat berdampak pada efisiensi penyelesaian tugas, sehingga karyawan mungkin tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Gaya Kepemimpinan yang Buruk

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif, terutama yang bersifat otoriter dan hanya fokus pada kepentingan perusahaan tanpa mempertimbangkan kebutuhan karyawan, dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

5. Kurangnya Informasi

Kekurangan informasi yang disediakan kepada karyawan dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, karena karyawan tidak memiliki informasi yang cukup untuk melakukan tugas mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan semangat kerja karyawan saling terkait. Oleh karena itu, instansi harus menangani faktor-faktor tersebut dengan baik untuk mencegah masalah yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

2.1.4 Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Alex S. Nitisemito (2010), terdapat beberapa indikator semangat kerja yang dapat diamati sebagai berikut:

a. Peningkatan Produktivitas Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak mengulur-ulur pekerjaan, dan mengakselerasi proses penyelesaian pekerjaan. Untuk mengukur produktivitas,

perlu diterapkan standar kerja yang jelas. Indikator peningkatan produktivitas meliputi:

1. Profesionalisme dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Profesionalisme mencerminkan keterampilan khusus yang dimiliki karyawan dan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

2. Tidak Menunda Pekerjaan

Karyawan yang tidak menunda pekerjaan menunjukkan dedikasi tinggi dan kemampuan manajemen waktu yang baik. Mereka menyusun daftar tugas dengan deadline, yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Mempercepat Pekerjaan

Karyawan yang mempercepat pekerjaan menunjukkan semangat tinggi dalam bekerja. Hal ini berarti mereka mampu mengatur waktu dengan efektif dan menyelesaikan tugas lebih cepat dari biasanya, menghindari penundaan, dan menggunakan langkah-langkah yang efisien.

b. Tingkat Absensi yang Rendah

Absensi yang rendah adalah tanda meningkatnya semangat kerja, karena karyawan hadir secara konsisten. Indikatornya meliputi:

1. Cuti

Meskipun cuti penting untuk istirahat, frekuensi yang tinggi dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan dan stres setelah kembali, yang mengurangi semangat kerja.

2. Keterlambatan

Keterlambatan menunjukkan penurunan semangat kerja, karena karyawan tidak datang tepat waktu.

c. Tingkat Pergantian Karyawan yang Rendah

Tingkat keluar masuk karyawan yang rendah mengindikasikan semangat kerja yang tinggi, karena karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan. Sebaliknya, tingkat pergantian yang tinggi dapat mengganggu operasional perusahaan. Indikatornya meliputi:

1. Kesetiaan pada Perusahaan

Kesetiaan mencerminkan semangat kerja yang tinggi, di mana karyawan bekerja dengan penuh semangat dan rajin.

2. Kesenangan Bekerja di Perusahaan

Karyawan yang senang bekerja di perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan, menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan keterampilan serta pengalaman kerja mereka.

d. Pengurangan Kegelisahan

Semangat kerja karyawan dapat meningkat ketika mereka tidak mengalami kegelisahan, yang dapat muncul dalam bentuk keluhan, ketidaknyamanan, dan masalah lainnya. Indikator pengurangan kegelisahan meliputi:

1. Kepuasan dalam Bekerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, yang berhubungan langsung dengan semangat kerja.

2. Ketenangan dalam Bekerja

Ketenangan mendukung semangat kerja dengan memastikan bahwa karyawan dapat fokus pada tugas mereka, yang berdampak positif bagi perusahaan.

3. Keamanan dan Kenyamanan dalam Bekerja

Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa aman dan nyaman cenderung lebih loyal.

4. Hubungan Kerja yang Harmonis

Hubungan kerja yang harmonis adalah kunci untuk meningkatkan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dalam organisasi.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Diana (2019) menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada serangkaian tugas yang harus dilaksanakan oleh unit organisasi atau individu dalam batas waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja mencakup semua tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu yang telah ditentukan. Sementara itu, Gawron (2016) menjelaskan bahwa beban kerja adalah *“Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment,”* Beban kerja dapat diartikan sebagai kumpulan tuntutan berupa tugas, usaha, aktivitas, atau pencapaian. Schultz (2016) dan Gibson (2018) sepakat bahwa beban kerja mencakup situasi di mana karyawan dihadapkan pada terlalu banyak tugas untuk dilakukan dalam waktu yang tersedia atau tugas yang terlalu sulit untuk diselesaikan. sehingga karyawan merasa tertekan oleh tanggung jawab tersebut.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, penting untuk memperhatikan beban kerja mereka, baik yang bersifat fisik maupun mental. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia mereka untuk mencapai kualitas kerja yang optimal, karena fisik dan mental manusia dirancang untuk menangani pekerjaan sehari-hari dengan kapasitas yang bervariasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan waktu yang sesuai. Pemberian beban kerja yang efektif memungkinkan perusahaan untuk menghitung beban kerja sesuai kapasitas karyawan, sehingga dapat mengetahui beban kerja maksimal yang dapat ditangani dan dampaknya terhadap perusahaan.

Karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk perusahaan dalam membagi tugas secara adil.

2.2.2 Faktor - Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Berikut adalah penjelasan masing-masing faktor:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar tubuh pekerja dan berkaitan dengan situasi atau kondisi kerja yang dapat menambah beban pada aspek fisik dan mental pekerja. Faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini meliputi:

a. Tugas

Tugas yang dihadapi pekerja meliputi aspek fisik dan mental. Tugas fisik melibatkan elemen seperti tata letak tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi medan kerja, serta beban yang diangkat. Tugas mental mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi emosi pekerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Organisasi Kerja

Aspek organisasi kerja meliputi durasi kerja, waktu istirahat, sistem pergantian shift, sistem pengupahan, suasana kerja, struktur organisasi, serta pemberian tugas dan wewenang.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menambah beban kerja yang dirasakan pekerja. Lingkungan ini meliputi lingkungan fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis. Lingkungan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi dan meningkatkan beban kerja seseorang.

2. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap faktor eksternal. Faktor ini mencakup:

a. Faktor Somatis

Meliputi atribut fisik seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.

b. Faktor Psikis

Mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor: faktor internal yang berasal dari dalam diri pekerja dan faktor eksternal yang terkait dengan situasi serta kondisi kerja di luar diri pekerja.

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tidak sesuai atau berlebihan dengan kapasitas pekerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu sedikit, pegawai dapat merasa bosan dan monoton. Kebosanan ini akibat dari pekerjaan yang minim dapat mengurangi perhatian terhadap tugas yang ada, yang

pada gilirannya bisa menimbulkan risiko bagi pekerja. Diana (2019) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif sebagai berikut:

1. Penurunan Kualitas Kerja

Beban kerja yang berat dan tidak sesuai dengan kapasitas pekerja dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Pekerja yang merasa kewalahan dan lelah akan mengalami penurunan konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi. Akibatnya, hasil kerja mungkin tidak memenuhi standar perusahaan.

2. Keluhan dari Pelanggan

Ketidakpuasan pelanggan dapat muncul jika hasil kerja tidak memenuhi harapan atau standar yang diinginkan. Ini menunjukkan adanya masalah dalam kualitas output yang diberikan.

3. Peningkatan Tingkat Absensi

Pekerja yang terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan dapat mengalami kelelahan yang berujung pada sakit. Hal ini akan meningkatkan tingkat absensi dan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

2.2.4 Tujuan Peneliti Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), penelitian mengenai Beban Kerja bertujuan untuk:

- a. Menetapkan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia
- b. Melengkapi deskripsi tugas jabatan
- c. Memperbaiki struktur organisasi

d. Menetapkan waktu untuk tugas dan aktivitas.

2.2.5 Mengendalikan Beban Kerja

Menurut Pradita (2018), beberapa cara untuk mengelola Beban Kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelompokkan karyawan berdasarkan keahlian mereka. Karena setiap individu biasanya memiliki keahlian yang berbeda-beda, penugasan yang sesuai dengan kemampuan seseorang dapat membantu mereka bekerja lebih efisien dan merasa kurang terbebani.
2. Mengaplikasikan prinsip ergonomi untuk mengurangi beban kerja. Jika peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja, hal ini dapat menambah beban kerja. Dengan menyesuaikan peralatan dengan ukuran tubuh pekerja, kelelahan dapat dikurangi dan proses kerja menjadi lebih efisien, meningkatkan produktivitas.
3. Meningkatkan daya tahan mental terhadap stres, misalnya melalui latihan yang dipandu oleh psikolog, meditasi, atau relaksasi. Dengan memperkuat ketahanan mental, beban kerja yang disebabkan oleh faktor psikologis dapat diminimalkan.
4. Menghindari beban fisik yang berlebihan pada otot, sehingga tenaga tidak terkuras secara berlebihan dan pekerja tidak mengalami kelelahan yang signifikan.

2.2.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap semangat kerja karyawan

Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan dan stres pada individu. Hal ini dapat terjadi jika karyawan diharapkan memiliki tingkat keahlian yang terlalu tinggi, melakukan pekerjaan dengan kecepatan yang tidak realistis, atau menghadapi volume pekerjaan yang

terlalu besar. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologis mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar semangat kerja mereka tetap terjaga.

2.2.7 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), terdapat empat indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai : Ini merujuk pada pandangan individu mengenai besaran target kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas.
2. Kondisi pekerjaan : Ini mencakup bagaimana individu melihat kondisinya, termasuk kemampuan untuk membuat keputusan cepat saat bekerja dan mengatasi situasi tak terduga seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Penggunaan waktu : Ini terkait dengan waktu yang dialokasikan untuk aktivitas langsung yang berkaitan dengan produksi, seperti waktu siklus atau waktu standar.
4. Standar pekerjaan : Ini mencakup kesan individu mengenai pekerjaan yang dilakukan, termasuk perasaan terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.3 Komunikasi Kerja

2.3.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:145), komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses dimana informasi, ide, atau pemahaman disampaikan dari satu

individu kepada individu lainnya dengan tujuan agar penerima dapat bertindak sesuai dengan maksud informasi yang disampaikan. Marwansyah (2010:13) menambahkan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan antara individu dengan tujuan mencapai pemahaman yang sama. Muhammad (2009) menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan pertukaran pesan, baik secara verbal maupun non-verbal, antara pengirim dan penerima pesan dengan tujuan mempengaruhi perilaku penerima.

Menurut beberapa ahli, komunikasi dalam konteks penelitian ini adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan yang melibatkan penyampaian tugas, instruksi, informasi, umpan balik, dan tujuan perusahaan baik secara lisan maupun tertulis. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Fungsi Komunikasi Kerja

Menurut Pace & Faules (2001), setiap organisasi, baik formal maupun informal, menjalankan empat fungsi komunikasi utama sebagai berikut:

a. Fungsi Informatif

Semua anggota organisasi, dari manajer hingga karyawan, memerlukan informasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Manajer membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan dan penanganan konflik, sedangkan karyawan

memerlukan informasi untuk menjalankan pekerjaan serta untuk hal-hal seperti keamanan, kesehatan, dan izin cuti. Organisasi berfungsi sebagai sistem pengolahan informasi yang harus menyediakan data yang akurat dan tepat waktu untuk mendukung pekerjaan seluruh anggotanya.

b. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif terkait dengan penerapan aturan di dalam organisasi. Manajer memiliki peran penting dalam mengendalikan aliran informasi dan memberikan instruksi. Mereka berada di lapisan atas struktur organisasi untuk memastikan bahwa perintah dan instruksi dilaksanakan dengan baik oleh lapisan bawah.

c. Fungsi Persuasif

Kekuasaan dan wewenang tidak selalu efektif dalam mengelola organisasi. Pimpinan seringkali memilih untuk mempersuasi bawahannya daripada memberikan perintah langsung. Pendekatan ini cenderung lebih efektif karena mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan peduli terhadap tugas mereka, dibandingkan dengan pendekatan yang bersifat otoriter.

d. Fungsi Integratif

Organisasi perlu menyediakan saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Ini termasuk saluran komunikasi formal seperti buletin dan laporan kemajuan, serta saluran informal seperti percakapan pribadi dan aktivitas sosial. Komunikasi yang baik dalam kedua bentuk ini dapat meningkatkan partisipasi karyawan dan memperkuat keterlibatan mereka dalam organisasi.

Menurut Liliweri (2004), komunikasi organisasi memiliki dua fungsi utama:

a. Fungsi Umum

1. Menyampaikan informasi mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kompetensi, seperti dalam deskripsi pekerjaan.
2. Menjual ide, pendapat, dan informasi mengenai sikap organisasi melalui media seperti public relations, pameran, dan eksposisi.
3. Meningkatkan kemampuan karyawan melalui pembelajaran dari orang lain dan pemahaman tentang operasi serta sikap organisasi.
4. Menentukan struktur organisasi, pembagian pekerjaan, serta alokasi sumber daya manusia dan lainnya.

b. Fungsi Khusus

1. Melibatkan karyawan dalam isu-isu organisasi dan menerjemahkannya ke dalam tindakan di bawah perintah.
2. Menciptakan dan mengelola hubungan antar karyawan untuk meningkatkan produk organisasi.
3. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam membuat keputusan di situasi yang ambigu dan tidak pasti.

2.3.3 Bentuk-bentuk komunikasi kerja

Menurut Gibson et al. (2012), komunikasi dalam organisasi dapat dikategorikan dalam beberapa bentuk sebagai berikut:

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal melibatkan interaksi antara manajemen dan bawahan, baik dalam arah dari atas ke bawah maupun sebaliknya. Ini mencakup aliran komunikasi dari pimpinan kepada karyawan serta dari karyawan kepada pimpinan.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terjadi di antara karyawan pada tingkat yang sama atau dalam divisi yang sama. Jenis komunikasi ini sering kali bersifat informal dan berlangsung di antara rekan kerja.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal, atau sering disebut komunikasi silang, terjadi antara individu dengan posisi atau bagian yang berbeda dalam organisasi. Ini melibatkan pertukaran informasi antara orang yang berada di level atau departemen yang berbeda.

Sementara itu, menurut Daft (2018), komunikasi dalam organisasi juga dapat dibagi berdasarkan arah alirannya:

a) Ke bawah

Komunikasi ke bawah mengacu pada proses penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan. Ini digunakan untuk memastikan bahwa karyawan memahami tujuan dan arahan, memberikan instruksi, menginformasikan kebijakan, dan menyampaikan masalah yang perlu diperhatikan. Selain itu, komunikasi ini juga digunakan untuk memberikan umpan balik tentang pekerjaan yang telah dilakukan.

b) Ke atas

Komunikasi ke atas merujuk pada pengiriman informasi dari bawahan kepada atasan. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan umpan balik kepada pimpinan, melaporkan kemajuan terhadap tujuan, dan mengangkat masalah-masalah yang memerlukan perhatian lebih tinggi.

c) Lateral

Komunikasi lateral merujuk pada interaksi yang terjadi di antara individu dengan posisi yang sama dalam kelompok kerja atau dengan atasan mereka, yang seringkali bertujuan untuk koordinasi dan kolaborasi di dalam kelompok.

2.3.4 Proses Komunikasi

Untuk memahami proses komunikasi, dapat menggunakan unsur-unsur formula Lasswell (1960), yaitu:

- a) *Who* – Identifikasi pengirim pesan.
- b) *Say what* – Isi dari pesan yang disampaikan.
- c) *In which channel* – Media atau saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
- d) *To whom* – Penerima pesan atau pihak yang dituju.
- e) *With what effect* – Dampak atau efek dari komunikasi yang dilakukan.

Dalam proses komunikasi, tugas komunikator adalah memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima oleh komunikan sesuai dengan maksud dan tujuan komunikator. Model komunikasi ini secara umum membantu organisasi dalam merancang dan melaksanakan komunikasi untuk mempengaruhi atau mengubah perilaku anggotanya.

2.3.5 Pengaruh Komunikasi kerja terhadap semangat kerja

Menurut Bu'ulolo (2021), komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja dan hasil kinerja pegawai di sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas baru dan menantang. Sebaliknya, pegawai yang kurang terampil dalam komunikasi, baik dengan rekan kerja maupun atasan, mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena kolaborasi dan dukungan satu sama lain sangat penting dalam menyelesaikan tugas. Penelitian oleh Utamajaya & Sriathi (2015) juga mengungkapkan bahwa komunikasi berperan

penting dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk berinteraksi, bertukar informasi, dan berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasan, yang berkontribusi pada peningkatan semangat kerja. Rochin (2011) menambahkan bahwa komunikasi yang intens dan internal yang dilakukan dengan baik akan secara signifikan meningkatkan semangat kerja pegawai.

2.3.6 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Hutapea & Nurianna (2008:28), indikator kemampuan komunikasi mencakup:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yang melibatkan:

- a. Pemahaman mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab dalam bidangnya.
- b. Pengetahuan tentang aturan, prosedur, dan inovasi terbaru dalam perusahaan.
- c. Pemahaman cara menggunakan informasi dan alat komunikasi dengan tepat.

2. Keterampilan (*Skill*) yang mencakup:

- a. Kemampuan menulis yang baik untuk mempermudah pemahaman maksud dan tujuan.
- b. Kemampuan berbicara dengan jelas secara lisan untuk mengurangi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi.

3. Sikap (*Attitude*) yang mencakup:

- a. Kreativitas dalam bekerja.
- b. Semangat kerja yang tinggi.
- c. Kemampuan dalam perencanaan dan pengorganisasian.

2.3.7 Faktor-faktor Komunikasi Kerja

Menurut Arni Muhammad (2009:110), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi, antara lain:

1. Keterbukaan

Keterbukaan dan kepercayaan antara pimpinan dan karyawan menjadi krusial untuk menghindari penyimpangan atau penolakan dalam penyampaian pesan dan mengurangi gangguan komunikasi.

2. Kepercayaan

Lebih banyak pimpinan cenderung mengandalkan pesan tertulis melalui perangkat elektronik daripada komunikasi langsung, seperti tatap muka, yang dapat mengurangi kepercayaan dan keterlibatan.

3. Pesan yang berlebihan

Volume pesan yang berlebihan, baik dalam bentuk memo, surat, atau publikasi lainnya, dapat menciptakan kebingungan di kalangan karyawan dan membebani mereka dengan beban informasi yang berlebihan.

4. *Timing*

Ketepatan waktu dalam pengiriman pesan memainkan peran penting dalam efektivitas komunikasi dan pimpinan perlu mempertimbangkan dampaknya terhadap respons dan perilaku karyawan.

5. Penyaringan

Tidak semua pesan yang dikirimkan kepada karyawan akan diterima secara penuh, karena mereka melakukan penyaringan untuk menentukan relevansi dan kebutuhan pesan tersebut.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari mereka. Lingkungan yang mendukung dapat memberikan rasa aman dan membantu karyawan mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja memengaruhi suasana hati karyawan; jika mereka merasa nyaman, mereka cenderung bertahan lebih lama dan bekerja lebih efisien. Lingkungan kerja mencakup interaksi antar karyawan, hubungan antara manajemen dan staf, serta kondisi fisik dari tempat kerja itu sendiri.

Menurut George R. Terry, sebagaimana dikutip oleh Kartini Kartono (2007), “lingkungan kerja mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedarmayanti (2013) menyebutkan bahwa “lingkungan kerja adalah area di mana kelompok-kelompok bekerja dengan fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan sesuai visi dan misinya”. Sementara itu, Budi W. Soetjipto (2008) berpendapat bahwa “lingkungan kerja

mencakup semua faktor yang berdampak langsung atau tidak langsung pada organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan”. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi semua elemen fisik dan non-fisik yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka.

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Manajemen Perusahaan atau institusi sangat memprioritaskan perhatian pada lingkungan kerja karena pengaruhnya yang signifikan terhadap efisiensi kerja di dalam organisasi. Dalam merencanakan lingkungan kerja yang optimal, penting untuk mempelajari dan mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk lingkungan tersebut. Sedarmayanti (2013) menguraikan bahwa lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis:

1. Lingkungan Kerja Fisik:

Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua elemen fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berinteraksi dengan karyawan, seperti ruang kerja, perabotan dan fasilitas lainnya.
- b. Lingkungan perantara yang memengaruhi kondisi fisik manusia, Untuk mengurangi pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama adalah memahami karakteristik fisik dan perilaku manusia, kemudian merancang lingkungan fisik yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik:

Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada kondisi lingkungan kerja yang melibatkan aspek relasional, di mana terdapat keseimbangan antara hubungan vertikal (antara atasan dan bawahan) serta hubungan horizontal (antara rekan kerja). Dengan lingkungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik, karyawan dapat merasa nyaman dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2013), faktor lingkungan kerja non-fisik mencakup segala situasi yang berkaitan dengan hubungan antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Penting untuk tidak mengabaikan aspek lingkungan kerja non-fisik ini karena dampaknya terhadap kinerja dan efisiensi karyawan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi fisik yang meliputi semua aspek organisasi yang memengaruhi kinerja kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mengacu pada hubungan dan dinamika emosional antara karyawan dan manajemen.

2.4.3 Faktor-faktor berpengaruh terhadap lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Penerangan dan pencahayaan : Penerangan yang baik di tempat kerja penting untuk kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan.
2. Temperatur : Suhu di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan karena perbedaan tingkat suhu tubuh setiap individu.

3. Kelembaban udara : Kelembaban yang terkait dengan suhu udara dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan.
4. Sirkulasi udara : Sirkulasi udara yang memadai sangat penting untuk memastikan pasokan oksigen yang cukup bagi karyawan.
5. Kebisingan : Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi, merusak pendengaran, dan mengganggu komunikasi.
6. Getaran mekanis : Getaran yang dihasilkan oleh alat dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan.
7. Bau : Bau di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan kesejahteraan karyawan.
8. Tata warna : Warna di tempat kerja berpengaruh besar terhadap suasana hati dan kenyamanan karyawan.
9. Dekorasi : Dekorasi di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana dan kenyamanan.
10. Musik : Musik yang diputar di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana dan motivasi karyawan.
11. Keamanan : Aspek keamanan di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan keseluruhan lingkungan kerja.

Sedangkan untuk faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non-fisik, Sedarmayanti (2011) menyebutkan:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan : Dukungan dari pimpinan, termasuk arahan, perhatian, dan penghargaan terhadap karyawan.
2. Kerjasama antar kelompok : Kualitas kerjasama antara karyawan dalam kelompok dan bagaimana baiknya karyawan merasakan kerjasama tersebut.
3. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, yang mencakup kenyamanan, keterbukaan dan kelancaran dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Fisik :

Dalam penelitian ini, indikator untuk lingkungan kerja fisik didasarkan pada teori dan pandangan dari para ahli, seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2011), sebagai berikut:

1. Pencahayaan : Pencahayaan yang memadai, tanpa menyilaukan, dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Sirkulasi udara : Sirkulasi udara yang baik sangat penting, terutama dalam ruangan yang penuh dengan karyawan, untuk meningkatkan kesehatan mereka.
3. Kebisingan : Kebisingan dapat menjadi gangguan yang mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja karyawan.
4. Penggunaan warna : Warna di lingkungan kerja dapat memengaruhi suasana hati karyawan, dengan mempertimbangkan tidak hanya warna itu sendiri tetapi juga bagaimana warnanya digunakan.

5. Kelembapan udara : Kelembapan udara, yang berkaitan dengan kadar air di dalam udara, memengaruhi kenyamanan kerja.
6. Fasilitas : Fasilitas yang ada di tempat kerja berperan penting dalam mendukung karyawan menjalankan aktivitas mereka dengan efisien.

Lingkungan Kerja Non-Fisik :

Menurut Soetjipto, Budi W (2008), indikator untuk lingkungan kerja non-fisik mencakup:

1. Hubungan antar individu : Hubungan yang baik antara individu di dalam organisasi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
2. Kesempatan kemajuan : Menyediakan peluang untuk kemajuan bagi karyawan yang berprestasi berfungsi sebagai motivasi penting dalam lingkungan kerja.
3. Keamanan pekerjaan : Aspek keamanan, termasuk perlindungan pribadi bagi karyawan, merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2.5 Kajian Penelitian terdahulu

Untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas, pencarian sumber yang relevan tidak terelakkan, jurnal ilmiah menjadi sumber utama yang mendukung tujuan tersebut. Dengan memanfaatkan jurnal ilmiah yang sesuai dengan konteks penelitian, diharapkan hasilnya dapat mencapai tingkat optimal dan terpercaya, yaitu :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Sumber Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik analisis	Hasil Penelitian
Febrian (2021)	Variabel Bebas : - Kompensasi - Beban Kerja Variabel Terikat : -Semangat Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	H1 : kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. H2 : beban kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (H3) menyatakan bahwa baik kompensasi maupun beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
Novy Hanura, dkk (2021)	Variabel Bebas : - Fasilitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	(H1) menyatakan bahwa fasilitas

	<p>-Lingkungan Kerja</p> <p>- Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>-Semangat Kerja Karyawan</p>		<p>kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.</p> <p>(H2)</p> <p>menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.</p> <p>H3 : disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan..</p>
<p>Candra Pranata</p> <p>Manihuruk, Satria</p> <p>Tirtayasa (2020)</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>- Pengaruh Stres - Kerja, Motivasi - Kerja dan - Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>- Semangat Kerja Pegawai</p>	<p>Metode pendekatan asosiatif</p>	<p>H1 : menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di</p>

			<p>Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. H2 : menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. (H3) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan</p>
--	--	--	--

			Sipil Labuhanbatu Utara..
Yuni Andri Ekawati (2022)	Variabel bebas : - <i>workload</i> - <i>work stress</i> Variabel terikat : - <i>Employee spirit</i>	<i>reliability analysis , classical assumption deviation test and linear regression</i>	H1 : <i>workload variable (X 1) has no significant effect on the morale of the employees, This means that the hypothesis in this study is not accepted,</i> H2 : <i>work stress variable (X 2) has a significant effect on the morale of the employees, this means that the hypothesis in this study is accepted,</i>
Frengki Wardiman Pangaribuan, Daud Arifin, Husni Muharram Ritonga (2022)	Variabel bebas : - <i>Compensation</i> - <i>Position promotion</i> - <i>Work Environment</i>	<i>Quantitative methods. classical assumption test, multiple regression, hypothesis</i>	H1 : <i>The work environment has a positive and significant effect on Work Morale</i>

	Variabel terikat : - <i>Work Morale</i>	<i>testing</i>	H2 : <i>Position Promotion has a positive and significant effect on Work Morale</i> H3: <i>compensation has a positive and significant effect on the work morale</i>
Hendri Herman, Novi Harmadyastuti, Rio Setiawan, Afdal R. Anwar, Raja Muhammad Syoif (2022)	Variabel bebas : - <i>Interpersonal Conflic</i> - <i>Workload</i> Variabel terikat : - <i>Work Spirit</i>	<i>Quantitative method, egression analysis that previously tested the research instrument and classical assumptions with an error rate of 5%</i>	H1 : <i>Ha is accepted and Ho is rejected. it means that partially there is a significant influence between interpersonal conflict on morale.</i> H2 : <i>Ha is accepted and Ho is rejected, which means that there is a partial influence significant relationship</i>

			<p><i>between workload and morale.</i></p> <p><i>H3 : Ho is rejected and Ha is accepted. It can be concluded together that interpersonal conflict and workload have a significant effect on the morale.</i></p>
<p>Y Yurianto', Ardi Suprianto, Nadila Surika Adsha¹, Evita Sandara¹, M Maryati (2023)</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>-Influence Leadership</i> <i>-Workload</i> <i>-Environment Work</i> <p>Variabel terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>-Employee Work Spirit</i> 	<p><i>Method analysis used consists of a data quality test (validity and reliability), assumption test classical (normality, heteroscedasticity, multicollinearity, and autocorrelation), hypothesis testing (t-test and f-test), multiple linear regression tests,</i></p>	<p><i>H1 : Based on table t-test results above, show that variable leadership has a positive and significant influence on spirit work Staff and Development Agency employees Source Power</i></p>

		<p><i>and coefficient determination.</i></p> <p>Data were analyzed with multiple linear regression</p>	<p><i>Man Regency Bintan.</i></p> <p>H2 : <i>Based on table t-test results above, show variable burden work has a negative and significant influence on spirit work Staff and Development Agency employees Source Power Man Regency Bintan.</i></p> <p>H3 : <i>Based on table t-test results above, show variable environment work has a positive and significant influence on spirit work Staff and Development Agency</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>employees</i></p> <p><i>Source Power</i></p> <p><i>Man Regency</i></p> <p><i>Bintan.</i></p> <p><i>H4 : variable</i></p> <p><i>leadership,</i></p> <p><i>burden work,</i></p> <p><i>and environment</i></p> <p><i>work have a</i></p> <p><i>significant</i></p> <p><i>influence on</i></p> <p><i>spirit work Staff</i></p> <p><i>and</i></p> <p><i>Development</i></p> <p><i>Agency</i></p> <p><i>employees</i></p> <p><i>Source Power</i></p> <p><i>Man Regency</i></p> <p><i>Bintan</i></p>
<p>I Made Pramana</p> <p>Sidartawan and I</p> <p>Gusti Ayu</p> <p>Manuati Dewi</p> <p>(2022)</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><i>-Quality of</i></p> <p><i>Worklife</i></p> <p>Variabel mediasi :</p> <p><i>-Organizational</i></p> <p><i>Commitment</i></p> <p>Variabel Terikat</p> <p><i>-Employee Morale</i></p>	<p><i>The research used</i></p> <p><i>is classified as</i></p> <p><i>associative</i></p> <p><i>researchd,</i></p> <p><i>This study used a</i></p> <p><i>saturated</i></p> <p><i>sampling</i></p> <p><i>technique</i></p>	<p><i>H1: The quality</i></p> <p><i>of work-life on</i></p> <p><i>work morale is</i></p> <p><i>accepted</i></p> <p><i>H2 : the quality</i></p> <p><i>of work-life has</i></p> <p><i>a significant</i></p> <p><i>positive effect on</i></p> <p><i>organizational</i></p> <p><i>commitment, So</i></p>

			<p><i>the second hypothesis is accepted.</i></p> <p>H3 : <i>organizational commitment has a significant positive effect on work morale. Third hypothesis is accepted</i></p>
<p>I Ketut Eli Sumerta, Desak Made Purnama Dewi, Ni Made Juliantini (2023)</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Work Motivation</i> - <i>Communication</i> <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Employee morale</i> 	<p><i>The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The analysis techniques used were validity and reliability tests, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, multiple determination analysis t test and F test.</i></p>	<p><i>the independent variable has a positive and significant influence on the dependent variable.</i></p>

<p>Syamsul Effendy1, Mukmin Suryatni, I Nyoman Nugraha Ardana Putra (2023)</p>	<p>Variabel Bebal - <i>Workload</i> - <i>Role Conflict</i> Variabel Intervening - <i>Work stress</i> <i>Variabel terikat</i> - <i>Work Morale</i></p>	<p><i>Structural Equation Model (SEM)</i></p>	<p>H1: <i>workload has no positive and significant effect on employee morale</i></p> <p>H2: <i>Role conflict has a positive and significant effect on morale</i></p> <p>H3: <i>workload and role conflict have a positive and significant effect on job stress</i></p> <p>H4: <i>work stress has a negative and significant effect on morale</i></p> <p>H5: <i>the mediation test shows that there is a negative and significant effect of work stress mediating the effect of workload and</i></p>
--	---	---	---

			<i>role conflict on morale.</i>
--	--	--	---------------------------------

Sumber : Disarikan dari beberapa jurnal untuk penelitian ini 2024

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap semangat kerja

karyawan

Menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130), beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara berbagai tuntutan tugas, lingkungan tempat tugas tersebut dilaksanakan, serta keterampilan, perilaku, dan persepsi para pekerja. Munandar (2011) menjelaskan bahwa beban kerja meliputi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang ada pada tenaga kerja. Sementara itu, Sunarso dan Kusdi (2010) mengartikan beban kerja sebagai rangkaian kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau individu dalam waktu tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan mungkin harus melaksanakan tanggung jawab yang melebihi deskripsi jabatan mereka, yang dianggap sebagai bagian dari beban kerja (Sijabat & Hermawati, 2021). Penelitian sebelumnya oleh Pradita (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Kantor Divisi Regional 1 Sumatera. Selain itu, Rahmisyari & Husin (2021) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dan semangat kerja pegawai di Kantor SAMSAT Gorontalo. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.6.2 Terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap semangat kerja karyawan

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan tujuan agar penerima dapat memahami pesan sesuai dengan maksud pengirim. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat semangat kerja yang tinggi, terutama melalui interaksi antar karyawan, penyampaian informasi, dan pertukaran ide antara atasan dan bawahan. Semakin efektif komunikasi yang terjalin, semakin besar pula peningkatan semangat kerja karyawan (Rochim, 2011). Penelitian sebelumnya oleh Pamungkar (2015) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. PLN Cabang Palangka Raya. Selain itu, Amna Ali dan Adil Adnan (2016) menemukan bahwa komunikasi ke arah atas berdampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja di sektor perbankan di Pakistan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Komunikasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.6.3 Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Lingkungan kerja merujuk pada berbagai aspek fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja dianggap memadai, karyawan umumnya menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi dan membangun kerjasama yang baik dalam perusahaan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat

mengakibatkan penurunan disiplin dan semangat kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putra (2018) dalam studinya berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru di MTS Al-Huda Pekanbaru," yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru. Penelitian lain oleh Melvani (2022) dalam studinya berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Sinar Sosro Palembang" juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan penjelasan ini, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.6.4 Terdapat pengaruh beban kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Menurut Koesoemowidjojo (2017, hlm. 21), beban kerja didefinisikan sebagai proses menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode tertentu. Sementara itu, Mangkunegara (2009:145) mengartikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan tujuan agar penerima dapat memahami sesuai dengan maksud pengirim. Di sisi lain, Budi W. Soetjipto (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berdampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Nabilla & Fu'ad (2022) dalam studi berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV Allpin)," menunjukkan bahwa beban kerja, fasilitas kerja, dan promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja di CV Allpin. Penelitian oleh Sugara dkk. (2020) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo" juga menemukan bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UD Sukri Dana Abadi Ponorogo. Selain itu, studi oleh Sazli dkk. (2018) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung" menunjukkan bahwa komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan ini, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

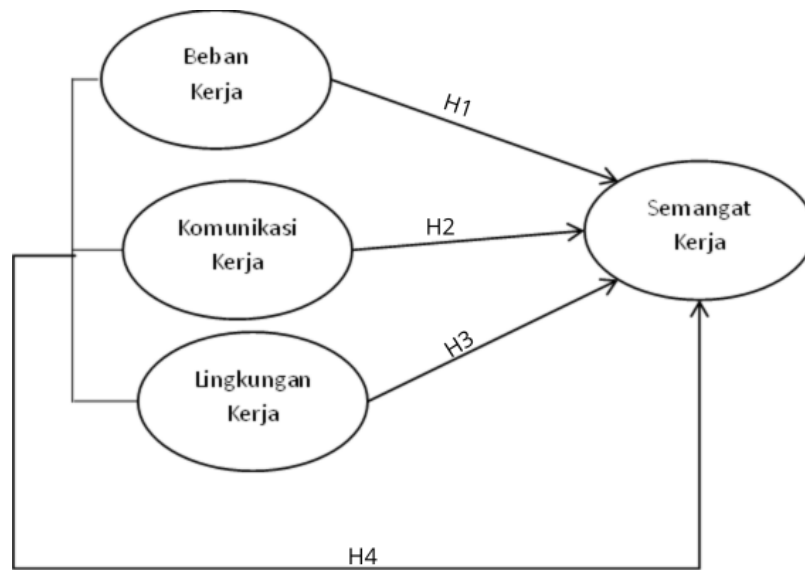
H4: Beban kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.7 Model Empiris penelitian

Model empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini dirancang untuk mempermudah analisis mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja digunakan sebagai variabel independen, yang diduga berhubungan dengan Semangat Kerja sebagai variabel dependen di PT. LKM

Demak Sejahtera. Diagram berikut ini menyajikan ilustrasi model empiris dari penelitian ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Keterangan :

—————> Hubungan antar variabel X dan Y secara parsial.

X1 : Beban kerja (variabel independent)

X2 : Komunikasi (Variabel independent)

X3 : Lingkungan kerja (Variabel Independent)

Y : Semangat kerja karyawan (Variabel Dependent)

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan ini fokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, yang mengutamakan pengumpulan data dari populasi atau sampel tertentu, biasanya melalui pengambilan sampel acak. Data yang terkumpul kemudian diproses dan dianalisis dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Metode kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang fenomena tertentu dengan mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan, dan menganalisis data. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera.

3.2 Populasi, sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Silaen (2018: 87), populasi merujuk pada totalitas individu atau objek yang memiliki karakteristik khusus yang akan diselidiki. Populasi ini sering disebut sebagai universum, yang mencakup segala sesuatu baik yang hidup maupun mati. Dalam konteks penelitian ini,

populasi yang akan digunakan terdiri dari seluruh 72 karyawan yang bekerja di PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera. Berikut adalah daftar jumlah karyawan yang bekerja di PT. LKM Demak Sejahtera di beberapa cabang dan pusat.

Tabel 3. 1

Distribusi Karyawan PT. Lembaga Keuangan Mikro di kota Demak

No	Nama Tempat	Jumlah Pegawai
1	Kantor Pusat & KPO	35
2	Cabang Buyaran	14
3	Cabang Gajah	11
4	Cabang Guntur	12
5	Total	72

Sumber : Data PT. Lembaga Keuangan Mikro di Kota Demak (2024)

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015: 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik nonprobabilistic sampling dengan metode sampling jenuh. Sugiyono (2015: 124) menjelaskan bahwa sampling jenuh melibatkan penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini sering diterapkan ketika ukuran populasi relatif kecil, dan dikenal juga dengan istilah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penggunaan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dipilih karena populasi yang terbatas. Sampel penelitian ini mencakup seluruh populasi, yaitu 72 karyawan yang bekerja di PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera.

3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Pengembangan pengukuran variabel bertujuan untuk memperjelas makna dan dampak variabel dalam penelitian dengan mendefinisikan setiap variabel secara rinci. Proses ini memastikan bahwa pengumpulan dan analisis data dilakukan secara akurat dan konsisten, sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, uraian ini akan menjelaskan masing-masing variabel dalam penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel tersebut. Berikut adalah uraian mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. 2

Definisi Operasional, Dimensi dan Indikator pada Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner
Beban Kerja (X1) Beban kerja merujuk pada serangkaian tugas atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh sebuah unit organisasi atau individu yang memegang suatu jabatan dalam periode waktu	Target	1. Karyawan melakukan banyak pekerjaan yang segera harus diselesaikan	1
		2. Perusahaan menetapkan target kerja	2
		3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan divisi kerja	3
		4. Pimpinan mewajibkan pegawai untuk	4

tertentu (Hutabarat, 2017).		memiliki target kerja yang baik	
	Kondisi pekerjaan	1. Karyawan menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	5
		2. Penggunaan alat bantu kerja mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	6
		3. Lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas tepat waktu.	7
		4. Karyawan merasa puas dengan tugas yang telah diberikan kepada mereka..	8
		5. Karyawan merasa bahwa beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.	9

	Penggunaan Waktu	1. Tugas yang diberikan secara tiba-tiba dan berlangsung singkat.	10
		2. Karyawan menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.	11
		3. Kepatuhan waktu dalam menyelesaikan tugas.	12
		4. Peraturan waktu dalam bekerja	13
	Standar Pekerjaan	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan	14
		2. Keamanan dan keselamatan kerja	15
		3. Perlengkapan Kesehatan yang diperlukan tersedia	16
		4. Prosedur operasional standar kerja perusahaan	17

<p>Komunikasi Kerja (X2) Komunikasi merupakan suatu proses di mana seseorang mentransfer informasi, gagasan, atau pemahaman kepada individu lain dengan harapan bahwa penerima dapat memahaminya sesuai dengan maksud yang dimaksud. (Prabu, 2009).</p>	<p>Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</p>	<p>1. Karyawan berinteraksi secara jelas dan efektif ketika saling bertukar informasi dengan rekan kerja.</p>	18
		<p>2. Karyawan memiliki keterbukaan dalam berbagi informasi dengan sesama rekan kerja</p>	19
		<p>3. Karyawan mempercayai bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan semangat kerja</p>	20
	<p>Keterampilan (<i>Skill</i>)</p>	<p>1. Karyawan fokus menjalankan tugas perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan</p>	21
		<p>2. Karyawan mampu mencapai hasil diatas target yang ditetapkan</p>	22
		<p>3. Karyawan bekerja secara</p>	23

		professional dan efektif untuk kepentingan perusahaan	
		4. Karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.	24
		5. Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu	
	Sikap (<i>Attitude</i>)	1. Karyawan bersikap sopan terhadap atasan	25
		2. Karyawan memiliki kemampuan dan kesanggupan dalam menerima pekerjaan	26
		3. Karyawan bersikap responsif terhadap pekerjaan	27
		4. Karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya	28

		5. Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja	29
Lingkungan Kerja (X3) Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja merujuk pada suatu lokasi di mana berbagai kelompok bekerja bersama dengan adanya fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.	Pencahayaan	1. Ruangan memiliki pencahayaan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan	30
	Sirkulasi	1. Sirkulasi udara pada perusahaan sesuai untuk bekerja secara optimal	31
	Kebisingan	1. Tingkat kebisingan perusahaan	32
	Penggunaan Warna	1. Tata warna ruang kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan	33
	Kelembapan	1. Suhu di ruangan kerja	34
	Fasilitas	1. Sarana dan prasarana untuk fasilitas karyawan dalam kondisi baik	35

	Hubungan baik	1. Perusahaan bersikap adil dan tidak membedakan karyawan	36
	Peluang untuk maju	1. Penghargaan dari atasan membuat karyawan semakin rajin karena merasa diapresiasi	37
	Keamanan lingkungan kerja	1. Karyawan bekerja dengan tenang dan tidak merasa ada intimidasi	38
<p>Semangat Kerja Karyawan (Y) Semangat kerja merupakan kemampuan kolektif dari sekelompok individu yang bekerja secara kolaboratif dan tekun dalam mencapai tujuan bersama dengan konsistensi. (Marpaung, 2013).</p>	Kinerja Pegawai	1. Karyawan selalu bersemangat dalam bekerja	39
		2. Karyawan Memiliki standar kualitas kerja.	40
		3. Memiliki kemampuan dalam memperbaiki kegagalan kerja.	41
		4. Karyawan memiliki kedisiplinan dalam ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kinerja.	42

		5. Karyawan dan rekan kerja saling membantu dalam suatu permasalahan pekerjaan.	43
	Tingkat Absensi	1. Karyawan selalu hadir setiap hari kerja	44
		2. Tingkat kehadiran	45
		3. Karyawan secara rutin memanfaatkan jatah cuti mereka untuk beristirahat.	46
	<i>Labor Turnover</i>	1. Karyawan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan.	47
		2. Karyawan dapat tetap bertahan dan menghadapi tantangan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	48
	Berkurangnya Kegelisahan	1. Perusahaan melaksanakan promosi untuk kenaikan posisi.	49

		2. Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai	50
		3. Teman kerja memiliki solidaritas tinggi	51
		4. Karyawan berkolaborasi dengan rekan kerja serta berinteraksi secara positif dengan pimpinan.	52

3.4 Teknik Pengambilan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam studi mereka (Arikunto, 2006). Berikut adalah langkah-langkah yang akan diterapkan dalam proses pengumpulan data.:

1. Peneliti akan mengurus surat izin penelitian dan surat etik penelitian sebelum melaksanakan penelitian pada bulan Maret.
2. Surat izin penelitian akan diajukan ke PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera, tempat di mana penelitian akan dilakukan.
3. Peneliti akan memberikan salinan surat izin penelitian kepada pemilik perusahaan dan menjelaskan proses penelitian yang akan dilakukan.

4. Peneliti akan menghubungi karyawan yang akan menjadi responden penelitian.
5. Peneliti akan memberikan penjelasan kepada responden mengenai tujuan, manfaat dan prosedur pengumpulan data.
6. Peneliti akan memilih karyawan yang bersedia menjadi responden untuk pengumpulan data. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden sesuai dengan instruksi peneliti (Sugiyono, 2017). Penyebaran kuesioner akan dilakukan melalui Google Form kepada 72 karyawan di PT. Lembaga Keuangan Mikro Demak Sejahtera yang berlokasi di kota Demak.

3.4.2 Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, teknik pengukuran data yang diterapkan adalah skala Likert. Skala Likert dipilih untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap berbagai fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Variabel yang diukur dibagi menjadi beberapa indikator, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item pada instrumen pertanyaan atau pernyataan. Setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala Likert menawarkan variasi jawaban yang mencakup rentang dari sangat positif hingga sangat negatif.

Tabel 3. 3

Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Samgat Tidak Setuju	STS	1

Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2017)

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini memanfaatkan aplikasi Social Science Statistical Package (SPSS) untuk menganalisis data. SPSS adalah software komputer yang dirancang untuk menjalankan berbagai analisis statistik (Jonathan, 2006). Berbagai uji statistik akan diterapkan dalam analisis data penelitian ini, termasuk:

3.5.1 Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, seperti dijelaskan oleh Arikunto (2006). Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah instrumen tersebut memenuhi standar kevalidan dan keakuratan. Menurut Sugiyono (2012:133), untuk menentukan validitas, setiap item instrumen harus dikorelasikan dengan total item dalam variabel tersebut. Kriteria untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) melebihi nilai korelasi tabel pada signifikansi 0,5, maka indikator tersebut dianggap valid.
- b) Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) kurang dari nilai korelasi tabel pada signifikansi 0,5, maka indikator tersebut dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran dari objek yang sama dapat menghasilkan hasil yang konsisten. Kuesioner dianggap reliabel jika respons yang diberikan terhadap pertanyaan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menentukan reliabilitas, digunakan Alpha Cronbach, di mana nilai Alpha Cronbach yang melebihi 0,6 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Berdasarkan hal ini, instrumen penelitian dikategorikan sebagai berikut:

- Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbachnya lebih dari 0,6.
- Kuesioner dianggap tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbachnya kurang dari 0,6.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013), dalam melakukan uji asumsi klasik untuk data regresi, beberapa pengujian perlu dilakukan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data populasi terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu metode untuk menguji normalitas adalah dengan menganalisis grafik normal probability plot. Jika data cenderung mengikuti garis tersebut, maka uji normalitas dianggap terpenuhi. Sebaliknya, jika data menyimpang jauh dari garis, maka uji normalitas tidak terpenuhi (Ghozali, 2021). Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) terhadap nilai residual dari model regresi. Jika nilai signifikansi

lebih dari 5%, data dianggap terdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 5%, residual dianggap tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2021).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2013). Sebagai tambahan, nilai tolerance dan VIF yang mendekati angka 1 pada output koefisien regresi juga dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual di berbagai pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Jika nilai signifikansi uji t dalam uji Glejser lebih dari 0,05, maka data dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas..

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi diterapkan untuk mengukur dampak Beban Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam model ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y merupakan Semangat Kerja Karyawan
- X1 merupakan Beban Kerja
- X2 merupakan Komunikasi Kerja
- X3 merupakan Lingkungan Kerja
- a adalah konstanta yang menunjukkan nilai Y ketika X1, X2, dan X3 semuanya bernilai 0.
- b1, b2, dan b3 adalah koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar perubahan dalam variabel dependen Y sebagai akibat dari perubahan satu unit dalam variabel independen X1, X2, atau X3.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, kita dapat menilai kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta mengevaluasi apakah variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan..

3.5.5 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan metode statistik untuk menilai seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel

independen lainnya tetap konstan. Evaluasi hipotesis dalam uji t dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen. Uji ini penting karena jika uji F tidak memenuhi syarat, hasil dari uji t menjadi tidak relevan. Kriteria keputusan dalam uji F adalah:

- Jika nilai F hitung lebih tinggi dari nilai F tabel, atau nilai probabilitas F-statistik kurang dari 0,05, maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai F hitung lebih rendah dari nilai F tabel, atau nilai probabilitas F-statistik lebih besar dari 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

C. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji R^2 bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara Beban Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap

Semangat Kerja Karyawan (Y). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, sementara nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Pengumpulan Data Lapangan

Pada penelitian ini peneliti mengambil data pada PT. LKM Demak Sejahtera di kota Demak.

Tabel 4. 1

Lokasi Kantor PT. LKM Demak Sejahtera

No	Nama Kantor	Lokasi
1	Kantor Pusat	Jl. Bhayangkara No. 67, Bintoro Demak – JawaTengah
2	Cabang Buyaran	Jl. Buyaran No. 35, Karangtengah Demak- Jawa Tengah
3	Cabang Gajah	Jl. Raya Gajah – Dempet RT01.RW01 DesaBoyolali Gajah, Demak -Jawa Tengah
4	Cabang Guntur	Jl. Raya Guntur No 246 Guntur, Demak – Jawa Tengah

Sumber : Data Website PT. LKM Demak Sejahtera

Data yang diperlukan untuk penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan Google Form. Selama sepuluh hari, dari tanggal 6 Juni 2024 hingga 16 Juni 2024, data dikumpulkan dari berbagai lokasi kantor yang ada di Demak. Proses ini memastikan bahwa semua responden yang diinginkan dapat memberikan jawaban mereka. Tabel berikut menunjukkan hasil survei yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 2
Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuisisioner disebar	72	100%
Kuisisioner kembali	72	100%
Kuisisioner diolah	72	100%

Sumber :Data primer yang di olah (2024)

4.2 Deskripsi Umum Objek Penelitian

Saat ini, banyak UMKM di Indonesia memanfaatkan fasilitas pinjaman modal usaha untuk memulai atau mengembangkan bisnis mereka. Perbankan, sebagai salah satu lembaga keuangan utama, memiliki peran penting dalam mengumpulkan dana dari masyarakat, mengalokasikan dana kembali kepada masyarakat, dan menyediakan berbagai layanan jasa perbankan.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik berdasarkan Usia

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir Responden

Berikut disajikan data hasil karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir :

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	11	15%
D3	5	7%
S1	56	78%
Total	72	100%

Sumber :Data primer yang diolah (2024)

Dari data yang ditampilkan pada tabel, tidak ada responden yang berusia di bawah 20 tahun (0%). Sebanyak 39 responden, atau sekitar 54%, berada dalam

rentang usia 21 hingga 30 tahun. Kemudian, 26 responden, yang setara dengan sekitar 36%, termasuk dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun. 7 responden atau sekitar 10% berusia di atas 40 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 hingga 30 tahun.

Berdasarkan data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1, dengan jumlah mencapai 56 responden atau sekitar 78% dari total. Sebanyak 11 responden atau sekitar 15% memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat, sedangkan 5 responden lainnya atau sekitar 7% memiliki pendidikan terakhir D3. Dengan demikian, mayoritas pegawai yang menjadi responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1.

4.3.2 Karakteristik pegawai menurut posisi kerja

Hasil karakteristik berdasarkan posisi pekerjaan di PT. LKM Demak Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Posisi Kerja Responden

Posisi Kerja	Jumlah	Persentase
DIREKTUR UTAMA	1	1%
DIREKTUR	1	1%
KABID UMUM	1	1%
KABID MANAJEMEN RISIKO	1	1%
KABID PEMASARAN	1	1%
SUB. BIDANG	6	8%
SKAI	1	1%
PINCA	4	6%
KASI PEMASARAN	4	6%
KASI PELAYANAN	4	6%
PEMIMPIN KANTOR KAS	3	4%
TELLER	6	8%

STAF PEMROSES KREDIT	4	6%
STAF AO	19	26%
STAF	1	1%
STAF FO	3	4%
STAF IT	1	1%
SATPAM	1	1%
STAF KEAMANAN	5	7%
OB	3	4%
DRIVER	2	3%
Total	72	100%

Sumber :Data primer yang diolah (2024)

Dari data data tersebut mayoritas responden adalah Staff AO dengan jumlah 19 responden dan memiliki persentase sebanyak 26% dari 100%.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Proses validasi dalam analisis menggunakan SPSS dapat dilihat dari nilai r yang tercantum dalam tabel korelasi. Apabila nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r pada tabel, maka instrumen penelitian dapat dianggap valid. Di bawah ini terdapat tabel yang menunjukkan nilai r untuk setiap indikator penelitian. Hasil tabel ini mencakup nilai r hitung untuk setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan hasil tabel dari r hitung pada masing- masing indikator penelitian:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.41		BK1	0.00		Valid
	BK2	0.29		BK2	0.01		Valid

	BK3	0.58		BK3	0.00		Valid
	BK4	0.45		BK4	0.00		Valid
	SK5	0.56		BK5	0.00		Valid
	BK6	0.53		BK6	0.00		Valid
	BK7	0.66	0.19	BK7	0.00		Valid
	BK8	0.64		BK8	0.00		Valid
	BK9	0.67		BK9	0.00	0.05	Valid
	BK10	0.26		BK10	0.02		Valid
	BK11	0.42		BK11	0.00		Valid
	BK12	0.48		BK12	0.00		Valid
	BK14	0.34		BK14	0.00		Valid
	BK15	0.37		BK15	0.00		Valid
	BK16	0.31		BK16	0.00		Valid
	BK17	0.40		BK17	0.00		Valid
Komunikasi Kerja	BK1	0.37		BK2	0.00		Valid
	KK2	0.41		KK2	0.00		Valid
	KK3	0.48		KK3	0.00		Valid
	KK4	0.37		KK4	0.00		Valid
	KK5	0.41		KK5	0.00		Valid
	KK6	0.38		KK6	0.00		Valid
	KK7	0.58	0.19	KK7	0.00	0,05	Valid
	KK8	0.45		KK8	0.00		Valid
	KK9	0.59		KK9	0.00		Valid
	KK10	0.50		KK10	0.01		Valid
	KK11	0.66		KK11	0.00		Valid

	KK1 2	0.66		KK1 2	0.00		Valid
	KK1 3	0.67		KK1 3	0.00		Valid
Lingkunga n Kerja	LK1	0.26	0.19	LK1	0.02	0.05	Valid
	LK2	0.45		LK2	0.00		Valid
	LK3	0.29		LK3	0.01		Valid
	LK5	0.42		LK5	0.00		Valid
	LK6	0.35		LK6	0.00		Valid
	LK7	0.44		LK7	0.00		Valid
	LK8	0.43		LK8	0.00		Valid
	LK9	0.43		LK9	0.00		Valid
Semangat Kerja	SK1	0.24	0.19	SK1	0.04	0.05	Valid
	SK2	0.33		SK2	0.04		Valid
	SK3	0.33		SK3	0.04		Valid
	SK4	0.23		SK4	0.04		Valid
	SK5	0.32		SK5	0.05		Valid
	SK7	0.32		SK7	0.06		Valid
	SK8	0.24		SK8	0.04		Valid
	SK9	0.26		SK9	0.02		Valid
	SK12	0.28		SK12	0.01		Valid
	SK13	0.33		SK13	0.00		Valid
	SK14	0.29		SK14	0.01		Valid

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam tabel, koefisien korelasi (r hitung) untuk setiap pernyataan dalam semua variabel umumnya

melebihi nilai r tabel sebesar 0,19. Sebagian besar pernyataan juga memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, seluruh item dalam kuesioner penelitian dianggap valid dan dapat digunakan untuk menguji asumsi model lainnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS, nilai Cronbach's Alpha yang tertera dalam statistik reliabilitas digunakan sebagai acuan. Jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas tersebut.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N Item	Cronbach's Alpha	keterangan
1	Beban Kerja (X1)	16	0.85	Valid
2	Komunikasi Kerja (X2)	13	0.83	Valid
3	Lingkungan Kerja (X2)	8	0.71	Valid
4	Semangat Kerja (Y)	11	0.70	Valid

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dengan Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja dapat dianggap reliabel. Ini diperkuat dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60.

4.4.3 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian

Berikut merupakan hasil deskripsi responden pada setiap Variabel yang dinyatakan dalam Statistik Deskriptif.

Tabel 4. 7
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1	72	1	5	4.13	0.91
BK2	72	3	5	4.49	0.60
BK3	72	1	5	3.92	0.81
BK4	72	1	5	4.33	0.82
BK5	72	2	5	4.07	0.75
BK6	72	2	5	4.01	0.78
BK7	72	2	5	3.86	0.81
BK8	72	2	5	4.03	0.64
BK9	72	3	5	4.11	0.68
BK10	72	2	5	4.24	0.77
BK11	72	3	5	4.46	0.62
BK12	72	3	5	4.43	0.64
BK14	72	2	5	4.21	0.76
BK15	72	3	5	4.53	0.55
BK16	72	2	5	4.49	0.65
BK17	72	2	5	4.39	0.66
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan statistik deskriptif yang telah dipaparkan, Variabel Beban Kerja terdiri dari 16 pernyataan. Nilai minimum dari Variabel Beban Kerja tercatat pada pernyataan ketujuh yang menggambarkan Indikator Kondisi Pekerjaan. Di sisi lain, nilai maksimum dari Variabel Beban Kerja terdapat pada pernyataan kelima belas yang berkaitan dengan Indikator Standar Pekerjaan.

Tabel 4. 8
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	72	2	5	4.28	0.80
KK2	72	2	5	4.25	0.68
KK3	72	3	5	4.19	0.72
KK4	72	1	5	3.19	1.27
KK5	72	1	5	4.13	0.91

KK6	72	3	5	4.51	0.58
KK7	72	1	5	3.92	0.81
KK8	72	1	5	4.33	0.82
KK9	72	2	5	4.08	0.76
KK10	72	2	5	4.00	0.78
KK11	72	2	5	3.86	0.81
KK12	72	2	5	4.04	0.65
KK13	72	3	5	4.11	0.68
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang disajikan, Variabel Komunikasi Kerja terdiri dari 13 pernyataan. Nilai minimum dari Variabel Komunikasi Kerja tercatat pada pernyataan keempat yang terkait dengan Indikator Keterampilan. Sementara itu, nilai maksimum dari Variabel Komunikasi Kerja terdapat pada pernyataan keenam yang berkaitan dengan Indikator Keterampilan.

Tabel 4. 9

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK1	72	2	5	4.24	0.77
LK2	72	3	5	4.47	0.62
LK3	72	1	5	4.21	0.91
LK5	72	1	5	3.99	0.84
LK6	72	3	5	4.44	0.69
LK7	72	2	5	4.18	0.73
LK8	72	2	5	4.10	0.79
LK9	72	2	5	3.94	0.80
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang diberikan, Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari delapan pernyataan. Nilai minimum dari Variabel Lingkungan Kerja tercatat pada pernyataan kesembilan yang terkait dengan Indikator Keamanan. Sebaliknya, nilai maksimum dari Variabel Lingkungan Kerja terdapat pada pernyataan kedua yang berkaitan dengan Indikator Sirkulasi.

Tabel 4. 10
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Semangat Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	72	2	5	4.08	0.64
SK2	72	3	5	4.17	0.69
SK3	72	1	5	4.18	0.92
SK4	72	3	5	4.46	0.62
SK5	72	3	5	4.46	0.62
SK7	72	2	5	4.19	0.76
SK8	72	1	5	4.35	0.96
SK9	72	2	5	4.42	0.66
SK12	72	2	5	4.24	0.68
SK13	72	3	5	4.19	0.66
SK14	72	1	5	3.33	1.26
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif di atas, terlihat bahwa Variabel Semangat Kerja terdiri dari 12 pernyataan. Pernyataan dengan nilai minimum pada Variabel Semangat Kerja tercatat pada pernyataan ke-14 dalam Indikator Berkurangnya Kegelisahan. Sedangkan nilai maksimum dari Variabel Semangat Kerja terdapat pada pernyataan ke-4 dan ke-5 dalam Indikator Berkurangnya Produktivitas Karyawan.

Tabel 4. 11
Hasil Statistik Deskriptif Rata – rata Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BKR	72	3.17	5	4.15	0.39
KKR	72	2.84	5	4.06	0.47
LKR	72	3.22	5	4.19	0.41
SKR	72	3.14	5	4.12	0.40
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan statistik deskriptif yang tersedia, variabel Beban Kerja (BKR)

memiliki nilai jawaban minimum 3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang setuju. Nilai maksimum jawaban adalah 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju, dengan rata-rata 4, yang mencerminkan tingkat persetujuan.

Komunikasi Kerja (KKR), nilai minimum 3, menunjukkan bahwa mayoritas responden kurang setuju. Nilai maksimum jawaban adalah 5, menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju, dengan rata-rata jawaban sebesar 4, mencerminkan tingkat setuju.

Lingkungan Kerja (LKR), nilai minimum adalah 3, menunjukkan bahwa mayoritas responden kurang setuju. Nilai maksimum adalah 5 yang berarti sangat setuju, dan rata-rata 4, menunjukkan tingkat setuju.

Terakhir, variabel Semangat Kerja (SKR) memiliki nilai minimum 3, menandakan mayoritas responden kurang setuju. Nilai maksimum jawaban adalah 5, dengan rata-rata jawaban sebesar 4, menunjukkan setuju.

4.5 Hasil Uji Asumsi

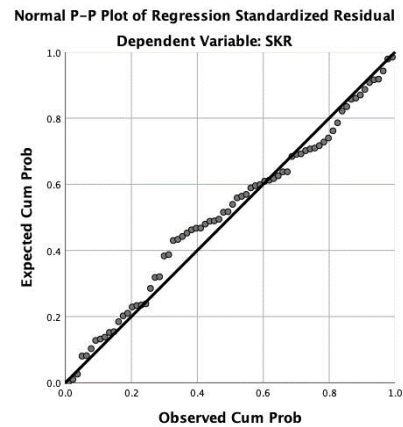
Langkah berikutnya dalam pengujian indikator adalah melaksanakan Uji Asumsi Klasik. Pada tahap ini, peneliti akan mengevaluasi Normalitas data, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk pengujian ini, metode analisis grafis P-Plot digunakan untuk mengevaluasi normalitas data.

1) Analisis Grafik P-Plot

Pengujian ini mengasumsikan bahwa data dikatakan terdistribusi normal jika titik-titik pada grafik P-Plot berada dekat dengan garis diagonal dan tidak menyimpang jauh darinya. Hasil uji normalitas menggunakan grafik P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

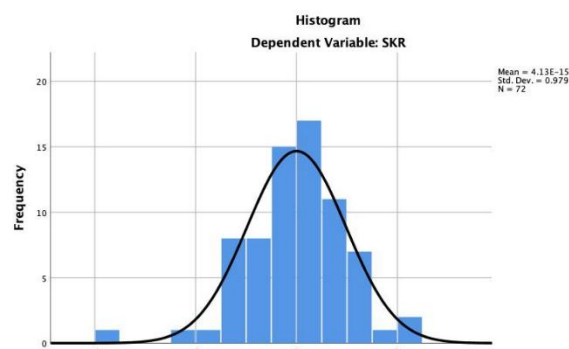
Gambar 4. 1

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Metode P-Plot

Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal dan mengikuti pola distribusi normal, yang mengindikasikan bahwa uji normalitas menggunakan P-Plot regresi standar menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

1) Analisis Histogram

Pengujian ini diasumsikan bahwa dalam penelitian, sampel dianggap memiliki distribusi normal jika Histogram menunjukkan data yang terdistribusi secara simetris, garisnya berada dalam keseimbangan yang jelas, dan terlihat teratur. Berikut adalah contoh pengujian normalitas menggunakan Histogram:



Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas menggunakan Histogram

Gambar 4.2 menunjukkan histogram dengan bentuk yang simetris, teratur, dan garis-garis yang lurus. Berdasarkan hasil analisis histogram, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal.

1) Analisis Kolmogorov-Smirnov

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengevaluasi signifikansi (Sig) guna memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal. Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal. Metode ini menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov yang merujuk pada distribusi empiris dari data terkait dan menghitung nilai dari perbedaan teoritis dari distribusi yang diharapkan. Hasil dari uji normalitas ini akan disajikan sebagai berikut :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	0.32
Most Extreme Differences	Absolute	0.10
	Positive	0.06
	Negative	-0.10
Test Statistic		0.10
Asymp. Sig. (2-tailed)		.330 ^{c,d}
a Test distribution is Normal. b Calculated from data.		
c Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov untuk sampel tunggal adalah 0,330, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05 ($>0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi model regresi mengikuti pola normal, sehingga memenuhi kriteria untuk melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen saling berkorelasi. Hasil uji menunjukkan bahwa apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 ($>0,1$) dan nilai VIF kurang dari 10 (<10), maka model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas. Di bawah ini adalah hasil dari uji multikolinieritas tersebut.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.06	0.52		3.96	0.00		
	BKR	-0.07	0.22	-0.07	-0.34	0.73	0.19	5.09
	KKR	-0.03	0.18	-0.04	-0.18	0.85	0.19	5.11
	LKR	0.59	0.09	0.61	6.02	0.00	0.92	1.08

^a Dependent Variable: SKR

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Dengan memeriksa nilai pada bagian Tolerance dan VIF, kita dapat menilai apakah terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi dianggap bebas dari multikolinieritas. Hasil pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan indikasi adanya multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksesuaian varian dari nilai residual dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser. Keberadaan heteroskedastisitas pada data dapat ditentukan dari nilai signifikansi pada uji-T hasil Glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilakukan.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.43	4.75		-0.51	0.61
	Total BK	-0.11	0.11	-0.24	-0.93	0.35
	Total KK	0.16	0.13	0.32	1.21	0.22
	Total LK	0.13	0.10	0.16	1.34	0.18

^a Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Hasil dari uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua indikator berada di atas 0,05 ($>0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan dapat diteruskan ke tahap analisis berikutnya.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi dampak variabelvariabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari pengujian menunjukkan temuan berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.06	0.52		3.96	0.00		
	BKR	-0.07	0.22	-0.07	-0.34	0.73	0.19	5.09
	KKR	-0.03	0.18	-0.04	-0.18	0.85	0.19	5.11
	LKR	0.59	0.09	0.61	6.02	0.00	0.92	1.08

^a Dependent Variable: SKR

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Dari hasil pengujian regresi Linier Berganda pada tabel dapat disimpulkan sebagaiberikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.06 - 0,07X_1 - 0,03X_2 + 0,59X_3 + e$$

Dari kriteria persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Dalam hasil penelitian ini, nilai konstanta yang positif adalah 2,06. Artinya, jika variabel bebas seperti Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh, maka variabel terikat, yaitu Semangat Kerja, memiliki nilai dasar sebesar 2,06.
- 2) Variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan koefisien sebesar -0,07, yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif terhadap Semangat Kerja. Dengan kata lain, jika Beban Kerja (X1) meningkat sebesar 1%, diperkirakan Semangat Kerja akan menurun sebesar 0,07, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- 3) Koefisien untuk variabel Komunikasi Kerja (X2) adalah -0,03, yang menunjukkan dampak negatif terhadap Semangat Kerja. Artinya, jika Komunikasi

Kerja (X2) meningkat sebesar 1%, Semangat Kerja diperkirakan akan turun sebesar 0,03, asalkan variabel lain tidak berubah.

4) Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,59. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Lingkungan Kerja (X3) akan menyebabkan peningkatan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0,59.

4.6.2 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t (Uji parsial) digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima jika nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel (1,66) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih rendah dari t tabel (1,66) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel 1,66 diambil dari tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) 68, yang dihitung dari total sampel 72 dikurangi jumlah variabel 4.

Tabel 4. 16**Hasil Uji t**

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.06	0.52		3.96	0.00		
	BKR	-0.07	0.22	-0.07	-0.34	0.73	0.19	5.09
	KKR	-0.03	0.18	-0.04	-0.18	0.85	0.19	5.11
	LKR	0.59	0.09	0.61	6.02	0.00	0.92	1.08
a. Dependent Variable: SKR								

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.16, terdapat indikasi pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Dengan demikian, hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,34, yang lebih rendah dari nilai t tabel 1,66, dan nilai signifikansi sebesar 0,73, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Beban Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja (Y).

2) Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Variabel Komunikasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,18, yang lebih rendah dari nilai t tabel 1,66, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,85, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho)

diterima dan hipotesis alternatif (H2) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Komunikasi Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y).

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,02, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,66, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, yang kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Evaluasi uji F dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (2,74) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika nilai F hitung kurang dari nilai F tabel (2,74) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara bersama-sama variabel independen (X) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Nilai F tabel 2,74 berasal dari tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan (dF1) = (k-1) dan derajat kebebasan (dF2) = (n-k), di mana (k)

adalah jumlah variabel dan (n) adalah total sampel. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 69$, nilai F tabel adalah 2,74.

Tabel 4. 17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.00	3	1.33	12.21	.000 ^b
	Residual	7.43	68	0.10		
	Total	11.44	71			
a Dependent Variable: SKR						
b Predictors: (Constant), LKR, BKR, KKR						

Sumber : Data primer yang telah diproses (2024)

Dari Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa nilai F Hitung sebesar 12,21, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 (kurang dari $\alpha = 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Nilai Adjusted R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka satu, semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Adjusted

R^2 mendekati nol, ini menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan tidak efektif dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	0.35	0.32	0.33
^a Predictors: (Constant), LKR, BKR, KKR ^b Dependent Variable: SKR				

Sumber :Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.18, nilai Adjusted R Square adalah 0,32. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 32,1%. Sisanya, yaitu sebesar 67,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak variabel beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera, Demak. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai uji t sebesar 6,02 yang melebihi nilai t tabel 1,66. Di sisi lain, variabel beban kerja dan komunikasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, karena nilai uji t untuk kedua variabel tersebut masing-masing lebih

rendah dari nilai t tabel (Beban Kerja (X1) dengan nilai t hitung $-0,34 < t$ tabel 1,66 dan komunikasi kerja (X2) dengan nilai t hitung $-0,18 < t$ tabel 1,66). Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) diterima, yang mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja dan komunikasi kerja terhadap semangat kerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

1. Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $-0,34$, yang lebih kecil dari nilai t tabel 1,66, dengan nilai signifikansi sebesar 0,73, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) di PT. LKM Demak Sejahtera. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan dapat mengakibatkan ketidakefisienan. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi Rizal (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif pada semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $-0,18$, yang lebih kecil daripada nilai t tabel 1,66, dengan nilai signifikansi 0,85 yang lebih besar dari 0,05. Artinya, berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis

alternatif (H2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) di PT. LKM Demak Sejahtera. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti keterbukaan dan ketepatan waktu dalam komunikasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Studi oleh Arni Muhammad (2009) dan hasil penelitian lain seperti Aswad *et al.* (2016), Herdiyansyah *et al.* (2021), dan Muhammad Irkham (2019) telah menguatkan temuan ini.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 6,02, yang melebihi nilai t tabel 1,66, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y) di PT. LKM Demak Sejahtera. Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan fasilitas yang baik di lingkungan kerja perusahaan berkontribusi signifikan pada peningkatan semangat kerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Putra (2018), Sugara *et al.* (2020), dan Melvani (2022), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

4. Pengaruh variabel beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja

secara bersama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,21, yang jauh lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,74, dengan nilai signifikansi 0,00 (kurang dari $\alpha = 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_4) diterima. Artinya, variabel Beban Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) di PT. LKM Demak Sejahtera. Temuan ini menguatkan bahwa ketiga variabel tersebut beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja berperan krusial dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Penemuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Nabilla & Fu'ad (2022), yang menunjukkan pengaruh positif beban kerja terhadap semangat kerja. Selain itu, temuan ini sejalan dengan studi lain oleh Sazli *et al.* (2018) dan Sugara *et al.* (2020), yang juga menemukan bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan secara individu menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang tidak sesuai dapat mengakibatkan ketidakefisienan dalam pekerjaan. beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelebihan tenaga kerja, yang memerlukan organisasi untuk membayar lebih banyak pegawai untuk jumlah pekerjaan yang sama, sehingga dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis bagi karyawan.
2. Komunikasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara individual terhadap semangat kerja Karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera. Dengan demikian, komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi semangat kerja di perusahaan ini.
3. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dapat meningkat ketika lingkungan kerja mendukung suasana kerja yang nyaman dan hubungan antar rekan kerja yang baik.

4. Secara keseluruhan, ketiga variabel beban kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengelolaan beban kerja, intensitas komunikasi, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. LKM Demak Sejahtera.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, beberapa rekomendasi berikut disarankan:

1. Untuk PT. LKM Demak Sejahtera di kota Demak

Agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dengan baik, perusahaan disarankan untuk menerapkan standar kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mendukung kinerja optimal karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan tentang komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara rekan kerja. Selain itu, perhatian khusus perlu diberikan pada sistem sirkulasi udara di area kerja guna menciptakan kondisi kerja yang lebih baik. Upaya ini sangat penting karena semangat kerja karyawan berperan krusial dalam menjaga kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan pendekatan penelitian dengan memanfaatkan metode kualitatif seperti wawancara mendalam dan observasi. Selain itu, penelitian dapat diperkaya dengan memasukkan variabel tambahan yang belum dieksplorasi sebelumnya namun berpotensi besar mempengaruhi

semangat kerja. Dengan langkah ini, diharapkan penelitian dapat menggali aspek yang lebih komprehensif dan menghasilkan temuan yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Affandi, A. d. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*.
- Aldini, F. R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA. *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA (Studi Kasus Karyawan pada Proyek Citra Raya Lugano)*.
- Amalia, P. L. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional 1 Sumatera. *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional 1 Sumatera.*, Jurnal Mangemen Umsu.Ac.Id.
- Asmaul Husna, M. Y. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima*.
- Citra Anggraini, D. H. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Komunikasi Interpersonal*.
- Effendyp, S. S. (2023). The Effect of Workload and Role Conflict on Work Morale Mediated by Work Stress in Complete Systematic Land Registration (PTSL) Activities at Land Offices throughout Lombok Island. *The Effect of Workload and Role Conflict on Work Morale Mediated by Work Stress in Complete Systematic Land Registration (PTSL) Activities at Land Offices throughout Lombok Island*.
- Ekawati, Y. A. (2022). THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE REGIONAL TAX AND LEVEL MANAGEMENT AGENCY OF UPT SAMSAT MEDAN SELATAN. *THE*

EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE REGIONAL TAX AND LEVEL MANAGEMENT AGENCY OF UPT SAMSAT MEDAN SELATAN.

- Fahmi, S. (2017). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. OMEGA MAS PASURUAN. *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. OMEGA MAS PASURUAN.*, jurnal ekonomi odernisasi, 12(3), 107–116. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>.
- Frengki Wardiman Pangaribuan, D. A. (2022). The Effect of Compensation, Position Promotion and Work Environment on Work Morale at Toyota Auto 2000 SM Raja. *The Effect of Compensation, Position Promotion and Work Environment on Work Morale at Toyota Auto 2000 SM Raja*.
- Herawati, H. J. (2021). Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*.
- Hermawan, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*.
- Maryati, Y. Y. (2023). Influence of Leadership, Workload, and Environment Work on Employee Work Spirit in The Agency Staffing and Resource Development Human Power in Bintan District. *Influence of Leadership, Workload, and Environment Work on Employee Work Spirit in The Agency Staffing and Resource Development Human Power in Bintan District*.

- Maryati, Y. Y. (2023). Influence of Leadership, Workload, and Environment Work on Employee Work Spirit in The Agency Staffing and Resource Development Human Power in Bintan District. *Influence of Leadership, Workload, and Environment Work on Employee Work Spirit in The Agency Staffing and Resource Development Human Power in Bintan District.*
- Muhammad, H. H. (2022). The Effect Of Interpersonal Conflict And Workload On Work Spirit In The General Secretariat Of Bintan Regency. *The Effect Of Interpersonal Conflict And Workload On Work Spirit In The General Secretariat Of Bintan Regency.*
- Mukzam, F. P. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang).*
- Nabilla, A. a. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV. X).” UM Magelang Conference Series. *Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada CV. X).” UM Magelang Conference Series.*
- Nurikhsan, M. M. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN. *PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN.*
- Pricillia, M. (2023). ANALISIS PENTINGNYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN GURLBUCKET. *ANALISIS PENTINGNYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN GURLBUCKET.*
- Putra, E. (2018). BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA. *BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA.*

- Reiza, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Dan KPI Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Dan KPI Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing.*, <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2635/>.
- Ritonga, F. W. (2022). The Effect of Compensation, Position Promotion and Work Environment on Work Morale at Toyota Auto 2000 SM Raja. *The Effect of Compensation, Position Promotion and Work Environment on Work Morale at Toyota Auto 2000 SM Raja.*
- Ritonga, I. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan.*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 2 (02): 31–37. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.369>.
- Selatan-Yuni, M. E. (2022). The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Spirit At The Regional Tax And Level Management Agency Of Upt Samsat THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE REGIONAL TAX AND LEVEL MANAGEMENT AGENCY OF UPT SAMSAT MEDAN SELATAN u. *The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Spirit At The Regional Tax And Level Management Agency Of Upt Samsat THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE REGIONAL TAX AND LEVEL MANAGEMENT AGENCY OF UPT SAMSAT MEDAN SELATAN u.*
- Sellianna Kristini Simanjuntak Eka Purnama Sari, S. M. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Pengaruh Semangat*

Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja.

Sidartawan, I. M. (2022). Effect of Quality of Work-Life on Employee Morale with Organizational Commitment as a Mediation Variable in a Food Company. *Effect of Quality of Work-Life on Employee Morale with Organizational Commitment as a Mediation Variable in a Food Company.*

Sijabat, R. (2024). Analisis Data dengan SPSS untuk Manajemen. *Analisis Data dengan SPSS untuk Manajemen.*

Sudharma, J. I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.*, E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6 (2): 533–64.

Sumerta, I. K. (2023). Influence of Work Motivation and Communication on Employee Morale at Rimba Jimbaran Bali Hotel. *Influence of Work Motivation and Communication on Employee Morale at Rimba Jimbaran Bali Hotel.*

Suwardi. (2024). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ. *PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ.*

Syaiva Hairun Nisa, E. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPNEka Citadi Kec. Negara, Bali. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPNEka Citadi Kec. Negara, Bali.*

Syukriansyah, P. A. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.

Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok., Journal Studi Manajemen Indonesia 1 (1): 96.

Talim, N. P. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI STUDI KASUS KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT. POS INDONESIA CABANG BANDUNG). *PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI STUDI KASUS KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT. POS INDONESIA CABANG BANDUNG*).

Utami, F. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sinar Sosro Palembang*.

Wahid, I. A. (2019). Pengaruh Motivasi , Etos Kerja Dan Disiplin Kerja. Pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun. *Pengaruh Motivasi , Etos Kerja Dan Disiplin Kerja. Pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun*, E Jurnal Katalogis 4 (8): 156–63.

Wibowo, N. H. (2021). Analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. *Analisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap semangat kerja*.

Wirawan, J. D. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar.*, Arthaniti Studies 2 (1): 72–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5549400>.

LAMPIRAN PENELITIAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden. Bersama ini saya Ahmad Kevin Niamul Haq, mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/I untuk membantu mengisi kuesioner berkaitan dengan penelitian tentang “Analisis Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT. LKM Demak Sejahtera)”. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan dan dapat diketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat berpengaruh dari hasil jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I dalam menjawab kuesioner. **Data yang diperoleh melalui kuesioner ini juga akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kebutuhan penelitian.** Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasama Anda saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah setiap pernyataan yang ada dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan memberitanda centang (√).
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan apa yang ada pada diri anda dengan sejujur - jujurnya, sebab tidak ada jawaban yang salah.
4. Atas Kesediaan mengisi Kuesioner ini, saya ucapkan Terima Kasih yang sebesar - besarnya.

Keterangan :

(SS) Sangat Setuju	: Skor 5
(S) Setuju	: Skor 4
(KS) Kurang Setuju	: Skor 3
(TS) Tidak Setuju	: Skor 2
(STS) Sangat Tidak Setuju	: Skor 1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki Usia : < 20 tahun 21 s.d. 30 tahun
31 s.d. 40 tahun >40 tahun

Pendidikan

SMA D3
S1 S2

Jabatan :

Direktur Utama Direktur

Kabid Umum Kabid Manajemen

Resiko

Kabid Pemasaran SUB.

Bidang

SKAI

PINCA

Kasi Pemasaran Kasi

Pelayanan

Pimpinan Kantor Kas

Teller

Staf Pemroses Kredit Staf

AO

Staf IT

Satpam

Staf Keamanan

OB

Driver

Staf

Variabel Beban Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Target yang harus dicapai						
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera diselesaikan.					

2	Target yang dibebankan di dalam pekerjaan saya terlalu tinggi.					
3	Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
4	Tugas yang diberikan sesuai dengan divisi kerjanya.					
Kondisi Pekerjaan						
5	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
6	Alat bantu kerja yang ada di tempat kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.					

7	Kondisi lingkungan kerja di lapangan memungkinkan semua pekerjaan selesai tepat pada waktunya.					
8	Saya merasa puas dengan pembagian tugas kerja yang dibebankan kepada saya.					
9	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
Penggunaan Waktu						
10	Tugas yang selalu diberikan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
11	Saya menggunakan waktu kerja dengan efektif untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.					
12	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan					
13	Peraturan waktu kerja perusahaan yang diberikan kepada pihak lapangan sesuai dengan beban kerjanya.					
Standar Pekerjaan						

14	Saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
15	Keslamatan kerja karyawan di perusahaan ini sudah dijaga dengan baik.					
16	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan.					
17	Dalam setiap pelaksanaan kerja saya selalu memperhatikan Standar Operasional Prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					

Variabel Komunikasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Pengetahuan (Knowledge)						
18	Saya berkomunikasi dengan baik ketika berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja.					
19	Ketika berbagi pengetahuan sayatidak membeda – bedakan antarasesama rekan kerja.					
20	Saya sering mendapat wawasan darisenior atau atasan kerja berdasarkanpengalaman mereka.					
Keterampilan (Skill)						
21	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan					
22	Saya dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan					
23	Saya dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan bersama					
24	Saya memahami tugas dan tanggung jawab dalam bekerja					

25	Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu					
Sikap (Attitude)						
26	Saya selalu bersikap ramah dan santun kepada atasan saya					
27	Bila pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan saya, saya siap menerima pekerjaan tersebut.					
28	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak.					
29	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja.					
30	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.					

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Pencahayaan						
31	Saya berkomunikasi dengan baikketika berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja.					
Sirkulasi						
32	Sirkulasi udara pada perusahaanini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal.					
Tingkat Kebisingan						
33	Tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya.					
Penggunaan Warna						
34	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada di ruangan kerjasaya.					
Kelembaban						

35	Kelembaban udara pada perusahaan ini baik.					
Fasilitas – fasilitas						
36	Menurut saya kondisi kursi, meja, dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan.					
Hubungan yang Harmonis						
37	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya.					
Kesempatan untuk Maju						
38	Saya merasa penghargaan berupapengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja.					
Keamanan dalam pekerjaan						
39	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain.					

Variabel Semangat Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
		(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Produktivitas Karyawan						
40	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.					
41	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas.					
42	Ketika saya mengalami kegagalan dalam bekerja, saya akan segera memperbaikinya.					
43	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					

44	Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
Tingkat Absensi						
45	Saya selalu hadir setiap hari / jam kerja saya.					
46	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktunya.					
47	Saya lebih sering mengambil cuti untuk beristirahat.					
Labor Turn Over						
48	Saya senang bekerja di perusahaan, karena pekerjaan ini sesuai dengan keinginan saya sendiri.					
49	Saya akan tetap bertahan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.					
Berkurangnya Kegelisahan						
50	Perusahaan melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan harapan saya.					
51	Imbalan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan beban kerja.					
52	Saya memiliki rekan kerja yang solid (kuat) dan menyenangkan.					
53	Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan.					

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan
1	maya dewi	>40	Perempuan	S1	DIREKTUR
2	Eny	31-40	Perempuan	S1	Direktur Utama
3	Fridho Kurniawan	21-30	Laki-laki	SMA	Driver
4	Hendri Ardiyanto	21-30	Laki-laki	SMA	Driver
5	kunto	>40	Laki-laki	S1	KABID MANAJEMEN RISIKO
6	KABUL IRIANTO, SE	>40	Laki-laki	S1	KABID PEMASARAN
7	BAYU ADHI KURNIAWAN	31-40	Laki-laki	S1	Kabid Umum
8	NOOR SHOFIA LASTE	31-40	Perempuan	S1	KASI PELAYANAN
9	MEYLINA MUTIARA SAMODRA	31-40	Perempuan	S1	KASI PELAYANAN
10	Sakrudin Yuri	31-40	Laki-laki	SMA	STAF KEAMANAN
11	Rujiyanto	31-40	Laki-laki	SMA	STAF KEAMANAN
12	Khoirun Nisa	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
13	Rindang Khofifah	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
14	Hanum Ika	21-30	Perempuan	D3	STAF PEMROSES KREDIT
15	Dina Priyanti P, SE	31-40	Perempuan	S1	STAF PEMROSES KREDIT
16	Naufal D R	21-30	Laki-laki	SMA	OB
17	Fikron	21-30	Laki-laki	SMA	OB
18	Ahsin Taufiq	21-30	Laki-laki	SMA	OB
19	baedhowii	31-40	Laki-laki	S1	PEMIMPIN KANTOR KAS
20	M rafly	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
21	winda putri	21-30	Perempuan	S1	STAF AO

22	Aditya Ananda	21-30	Laki-laki	S1	STAF FO
23	ASA NINDYTA AYU KUMARA, S.S	21-30	Perempuan	S1	STAF FO
24	Supriyanto	31-40	Laki-laki	S1	PINCA
25	dian daru	31-40	Perempuan	S1	PINCA
26	Bagus Purnama	21-30	Laki-laki	SMA	SATPAM
27	MUHAMMAD SHOLIKUL ARIF	31-40	Laki-laki	S1	SKAI
28	Ainul M	21-30	Perempuan	S1	Staf
29	Theo Reberu	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
30	Angra SR	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
31	Ananda Fuadhillah Alkhumaira	21-30	Perempuan	S1	STAF PEMROSES KREDIT
32	AMANDA NAZLI SYAHARA, S.Pd	21-30	Perempuan	S1	STAF PEMROSES KREDIT
33	Agung Ari	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
34	nurmalikus syafa	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
35	Sri Muarofah	31-40	Perempuan	S1	PEMIMPIN KANTOR KAS
36	Muthia	31-40	Perempuan	S1	PEMIMPIN KANTOR KAS
37	FAHRURROZI	>40	Laki-laki	S1	PINCA
38	Doddy Ichwanto	31-40	Laki-laki	S1	PINCA
39	Riko attabik	21-30	Laki-laki	S1	STAF FO
40	Helmi Ibnu	21-30	Laki-laki	S1	STAF IT
41	KAMSANI	>40	Laki-laki	SMA	STAF KEAMANAN
42	SUBAKIR	>40	Laki-laki	SMA	STAF KEAMANAN
43	Muhammad Abu Risa	21-30	Laki-laki	S1	KASI PEMASARAN
44	DICKY FERDIANAS DHARMAWAN	21-30	Laki-laki	S1	KASI PEMASARAN

45	Moch. Nahari F.H	31-40	Laki-laki	S1	KASI PEMASARAN
46	Asyrof	21-30	Laki-laki	S1	TELLER
47	Fenny andri	21-30	Perempuan	S1	TELLER
48	ROHMAN	31-40	Laki-laki	SMA	STAF KEAMANAN
49	WISNU RAHARJO	31-40	Laki-laki	S1	KASI PELAYANAN
50	DESTRYA AYUNANDARI	31-40	Perempuan	S1	KASI PELAYANAN
51	Kristya fitriyani	21-30	Perempuan	S1	TELLER
52	kiswanto	31-40	Laki-laki	D3	SUB. BIDANG
53	DEVINTA ARDITYARINI	31-40	Perempuan	S1	SUB. BIDANG
54	HANDRI ENDRIYANTO	31-40	Laki-laki	D3	SUB. BIDANG
55	Devi Fifit	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
56	Zakiyya qorii	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
57	NURUL QODRIYAH, SH	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
58	deddy prasetyo	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
59	ISWINARNO SETIA AJI, S.Sos	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
60	DINA ROCHMANASARI	31-40	Perempuan	S1	SUB. BIDANG
61	ELDA ARIANTI AGUSTINA	31-40	Perempuan	S1	KASI PEMASARAN
62	Esti rahayu	31-40	Perempuan	S1	SUB. BIDANG
63	Danang G.K.R	31-40	Laki-laki	D3	SUB. BIDANG
64	Evin	21-30	Perempuan	S1	TELLER
65	Yusupp	21-30	Laki-laki	D3	STAF AO
66	Sri Rahayu SE	31-40	Perempuan	S1	STAF AO
67	Sri hardini	31-40	Perempuan	S1	STAF AO

68	YULIA WULANDARI, SE	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
69	NUZULURROHMAH, S.M	21-30	Perempuan	S1	STAF AO
70	M Fahrudin Zain SM	21-30	Laki-laki	S1	STAF AO
71	Himatul Ulya	21-30	Perempuan	S1	TELLER
72	Nianda Nurul	21-30	Perempuan	S1	TELLER

LAMPIRAN 3

TABULASI KUISIONER

Lingkungan Kerja (X1)

BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9
5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	3	5	5	2	3	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5
3	5	4	5	5	5	3	4	5
5	5	3	5	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	3	4
5	5	5	4	5	2	4	4	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	3	3	4	4	4	4	3
5	4	3	5	4	4	3	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4
2	5	3	4	2	2	2	2	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4
3	4	2	3	4	4	3	4	4

3	4	3	5	4	4	3	4	3
4	5	4	4	4	4	3	4	4
5	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	3	3	4	5
3	4	3	3	3	3	3	4	3
5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	2	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	4	4	5

3	4	4	3	4	3	4	4	3
5	4	5	5	5	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	4	4	3	3	3	4	4
4	3	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	3	4	4	4	4
3	4	1	4	4	3	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	5	3	4	3	4	4
5	5	4	5	3	4	4	4	4
3	5	4	4	3	2	3	3	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	3	1	4	4	3	3	3
4	3	5	5	4	5	5	4	5

BK10	BK11	BK12	BK13	BK14	BK15	BK16	BK17	BKR
4	4	5	4	3	5	3	5	73
5	5	5	1	5	5	5	3	70
4	5	5	4	5	4	4	5	79
3	5	5	2	5	5	5	4	73
4	5	5	2	5	5	5	5	73
4	5	5	1	3	5	5	5	75
4	4	4	1	3	5	4	5	67
5	5	5	1	5	5	5	5	81
4	5	4	4	4	5	5	5	71
4	3	5	1	5	5	5	5	73
2	4	4	1	3	4	5	3	66
5	4	5	2	5	5	5	5	75
5	5	4	4	5	4	4	5	72
4	4	5	3	3	4	4	4	65
4	5	5	2	5	5	5	5	80
5	5	5	5	5	5	5	5	83
4	4	4	5	5	5	5	5	72
3	4	3	4	4	4	3	4	65
4	4	4	2	4	4	2	4	64
5	5	4	2	4	5	5	5	69
4	4	3	4	4	4	4	2	54
5	5	5	4	4	5	4	5	71
3	3	5	3	5	4	5	5	67
4	4	5	4	5	4	4	4	72

3	4	4	1	2	5	5	5	60
5	5	4	2	4	5	5	4	67
4	4	4	4	3	4	5	4	68
3	3	5	4	4	5	4	4	66
5	4	5	2	5	5	5	5	73
5	5	4	5	3	4	4	4	67
3	4	4	2	5	4	5	4	68
5	5	5	1	4	5	5	4	71
4	4	4	3	4	4	4	4	60
4	5	5	1	5	5	5	5	78
5	5	5	4	5	4	5	5	69
5	5	5	5	5	4	4	4	74
4	4	5	2	5	5	5	5	72
4	5	4	2	4	4	4	4	66
5	4	4	2	4	5	4	4	72
4	4	4	1	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	3	4	5	5	4	73
5	5	4	4	4	5	4	4	73
4	5	5	5	4	5	4	5	82
4	4	4	2	4	4	4	4	66
4	4	4	3	3	4	4	4	58
5	4	5	2	4	5	4	4	67
4	3	4	3	4	4	4	3	67
4	4	5	2	4	4	5	4	67
5	5	5	5	4	4	5	5	82

4	4	4	5	4	5	5	4	76
4	4	3	3	3	4	3	4	60
4	4	4	3	3	4	4	5	68
5	5	5	4	5	5	5	5	82
4	4	4	3	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	85
2	5	5	2	3	5	4	5	62
5	5	5	1	4	5	5	4	75
5	5	4	3	3	4	5	5	74
5	5	5	5	5	4	4	5	83
5	5	3	2	5	5	5	4	68
5	3	3	4	4	3	4	3	61
5	5	4	4	5	5	5	4	81
3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	2	5	5	5	5	68
3	5	5	2	5	5	5	5	73
5	5	5	4	5	5	5	4	69
4	4	3	3	4	3	4	4	61
5	5	4	1	4	4	5	5	73
3	5	4	4	4	4	4	4	63
5	4	5	4	4	5	5	4	76

Komunikasi Kerja (X2)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
4	4	5	5	5	5	4
3	3	5	3	4	5	4
4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	2	3	5	4
4	4	4	2	5	5	3
5	4	5	5	5	5	4
4	5	4	1	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	3	4	4	3
5	5	5	2	3	5	5
2	3	4	2	5	5	4
5	5	4	2	5	5	5
5	5	5	3	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	3
4	4	3	4	5	4	3
4	4	4	5	5	4	3
3	4	3	2	4	4	3
2	4	3	3	2	5	3
5	4	4	5	3	4	4
5	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4

5	5	5	3	3	4	2
4	3	4	2	3	4	3
4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	5	3	3
5	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3
3	3	3	1	3	5	5
5	4	4	4	4	5	4
4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	1	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4
5	4	4	1	5	5	4
5	4	3	2	3	4	4
4	4	4	2	5	5	4
5	4	4	2	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	2	3	5	4
4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	2	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	5	5	4
4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5

4	4	5	4	4	5	4
3	4	4	3	3	4	4
5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	1	1	5	4
4	5	5	3	4	3	5
5	4	4	3	5	5	4
4	3	4	4	5	5	5
5	4	4	2	3	4	3
4	3	4	4	3	4	1
4	5	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3
3	5	5	5	3	4	3
5	5	5	2	5	5	4
5	4	3	2	3	5	4
5	4	5	3	4	4	3
4	5	3	1	4	5	4
3	4	3	3	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5

KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KKR
-----	-----	------	------	------	------	-----

5	4	4	4	5	4	58
3	5	5	2	3	5	50
5	5	5	5	4	5	61
5	5	5	3	4	5	54
5	4	3	4	4	4	51
5	4	5	4	5	5	61
5	4	4	5	3	3	51
5	5	5	5	5	5	65
5	4	3	4	4	4	46
5	5	5	4	4	4	57
5	5	5	4	3	4	51
4	5	2	4	4	5	55
4	4	4	3	4	4	54
4	4	3	4	4	3	48
5	5	5	5	5	4	60
4	5	4	5	5	5	63
3	4	4	4	4	3	52
5	4	4	3	4	4	51
4	4	4	4	4	4	53
4	4	3	4	4	4	46
4	2	2	2	2	3	37
4	4	4	3	4	4	52
4	3	3	4	4	4	49
4	5	4	4	5	4	55
3	4	4	3	4	4	49
5	4	4	3	4	3	46

4	4	4	3	4	4	51
3	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	4	53
4	3	4	4	4	4	47
5	4	4	4	3	4	47
5	4	3	3	4	5	54
3	3	3	3	4	3	43
5	5	5	5	5	5	62
3	4	4	3	3	3	47
5	4	4	4	4	4	55
4	4	4	3	4	4	51
4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	5	54
5	3	4	4	4	4	53
3	3	4	3	3	3	46
5	4	4	4	4	4	56
4	4	4	5	4	5	52
5	5	5	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	50
4	3	3	2	3	3	42
4	3	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	3	50
5	5	5	5	5	4	64
5	5	5	4	4	5	58
3	4	3	4	4	3	46

5	5	4	3	3	3	56
5	5	5	5	4	4	61
5	3	3	3	4	4	52
5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	65
4	3	3	3	4	4	46
4	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	4	5	56
5	5	5	5	5	5	60
5	3	4	4	4	4	49
4	4	3	4	5	4	47
5	5	5	5	5	5	59
3	3	3	3	3	4	52
5	3	4	3	4	4	51
5	3	4	4	4	4	55
4	3	2	3	3	4	45
3	3	4	3	4	4	49
5	5	4	4	4	5	53
1	4	4	3	3	3	44
5	5	5	5	5	5	64

Lingkungan Kerja (X3)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LKR
4	4	5	4	3	5	3	5	4	37

5	5	5	1	5	5	5	3	3	37
4	5	5	4	5	4	4	5	4	40
3	5	5	2	5	5	5	4	5	39
4	5	5	2	5	5	5	5	4	40
4	5	5	1	3	5	5	5	5	38
4	4	4	1	3	5	4	5	4	34
5	5	5	1	5	5	5	5	5	41
4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
4	3	4	5	4	3	5	5	2	35
2	4	5	5	4	5	5	5	5	40
5	4	3	5	4	5	5	5	3	39
5	5	5	5	3	5	4	3	4	39
4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	3	5	4	3	4	35
3	4	3	5	5	5	5	5	4	39
4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
5	5	5	5	5	4	5	2	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
5	5	4	4	4	4	4	3	4	37
3	3	5	5	5	5	5	5	5	41
4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
3	4	5	5	3	3	4	4	4	35
5	5	5	4	3	5	4	4	3	38
4	4	5	4	3	4	4	4	4	36

5	5	3	4	3	4	3	3	2	32
4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
5	5	4	5	4	5	5	5	4	42
5	5	3	4	4	3	4	3	4	35
5	5	5	4	5	5	5	4	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	3	5	5	5	5	3	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
4	5	1	5	4	4	3	3	3	32
3	5	4	3	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	4	4	4	41
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
5	5	3	4	3	5	3	4	4	36
3	5	3	4	1	4	4	3	4	31
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

Semangat Kerja (Y1)

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8
4	5	5	5	4	4	5	5
3	5	3	5	5	4	4	1

4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	5	5	4	4	1
4	4	2	5	5	4	4	1
4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	1	5	5	4	4	1
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	3	5
3	5	5	5	5	1	5	5
4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	3	5	5	2	5	5
4	4	4	5	5	2	5	5
5	5	4	5	5	1	3	5
3	3	4	4	4	1	3	5
5	5	5	5	5	1	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	5	1	5	5
3	4	2	4	4	1	3	4
4	5	5	4	5	2	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4
4	3	4	4	5	3	3	4
5	4	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	5	5	4	2	4	5

2	3	4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	3	3	5	3	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	4	4	1	2	5
4	3	5	5	4	2	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	5	4	4	5
4	4	5	4	5	2	5	5
4	4	5	5	4	5	3	4
3	4	3	4	4	2	5	4
4	5	5	5	5	1	4	5
4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	4	5	5	1	5	5
3	3	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	2	5	5
4	4	4	5	4	2	4	4
4	5	5	4	4	2	4	5
4	4	4	4	4	1	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	4	5
4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4

4	4	5	4	5	2	4	5
4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	5	2	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5
4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	2	5	5	2	3	5
5	5	5	5	5	1	4	5
4	5	5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	3	2	5	5
5	4	5	3	3	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5

SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	SK14	SKR
3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	5	55
5	5	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	5	54

4	4	4	5	4	5	55
5	4	5	5	5	3	63
4	4	4	5	4	5	55
4	4	4	4	4	4	59
3	5	4	4	5	5	60
5	3	3	3	5	3	56
4	5	4	4	5	5	63
5	4	5	4	4	2	58
5	5	4	4	4	2	58
5	5	5	4	5	5	62
4	5	4	5	4	1	50
5	5	5	5	5	5	66
5	5	2	2	4	3	55
5	5	5	5	5	2	58
5	3	2	3	4	2	44
5	5	5	5	4	2	61
4	5	5	5	5	3	62
4	4	4	4	3	3	52
5	5	5	5	5	1	61
5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	4	3	61
3	4	4	4	3	4	52
2	4	4	4	4	5	53
5	5	3	4	3	2	55
4	2	2	4	3	3	46
4	5	5	4	4	5	63

5	5	5	4	3	3	56
4	4	5	4	4	4	60
5	5	5	5	5	3	55
5	4	4	3	4	2	54
5	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	4	3	60
4	4	3	4	4	3	56
5	4	3	3	3	1	48
5	4	5	4	4	4	60
4	4	4	4	3	3	52
5	5	5	5	5	4	64
5	5	5	5	5	1	60
4	4	4	5	4	5	63
5	5	5	4	4	1	57
4	4	5	4	3	2	53
4	4	4	4	4	2	55
4	4	5	4	4	2	52
4	4	4	4	4	4	54
5	4	5	5	5	4	63
4	4	4	4	4	2	58
4	5	4	5	5	5	66
4	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	2	50
4	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	3	4	52

5	4	4	3	4	4	54
5	5	5	5	5	5	67
5	4	4	4	5	4	61
3	4	3	4	4	3	49
4	5	5	5	5	4	56
5	5	5	5	5	3	65
4	4	4	4	4	3	54
5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	5	5	1	54
5	4	4	5	5	3	61
5	5	5	4	4	3	59
4	5	4	3	4	4	63
5	4	5	4	4	2	57
4	3	4	3	4	4	53
5	4	4	5	3	3	62

LAMPIRAN 4 HASIL UJI INSTRUMEN

HASIL UJI INSTRUMEN VARIABEL BEBAN KERJA (X1)

Correlation

Inter-Item Correlation Matrix									
	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9
BK1	1,00	0,24	0,31	0,17	0,43	0,35	0,38	0,30	0,27
BK2	0,24	1,00	0,31	0,26	0,23	0,09	0,11	0,04	0,31
BK3	0,31	0,31	1,00	0,44	0,51	0,44	0,49	0,30	0,42
BK4	0,17	0,26	0,44	1,00	0,30	0,33	0,43	0,35	0,44
BK5	0,43	0,23	0,51	0,30	1,00	0,64	0,54	0,48	0,50
BK6	0,35	0,09	0,44	0,33	0,64	1,00	0,51	0,44	0,45
BK7	0,38	0,11	0,49	0,43	0,54	0,51	1,00	0,65	0,46
BK8	0,30	0,04	0,30	0,35	0,48	0,44	0,65	1,00	0,53
BK9	0,27	0,31	0,42	0,44	0,50	0,45	0,46	0,53	1,00
BK10	0,06	-0,07	0,21	0,21	0,21	0,09	0,28	0,29	0,30
BK11	0,05	0,22	0,19	0,19	0,20	0,23	0,16	0,18	0,34
BK12	0,26	0,14	0,50	0,18	0,37	0,28	0,30	0,31	0,34
BK14	0,22	0,17	0,25	0,13	0,22	0,16	0,21	0,16	0,28
BK15	0,03	0,19	0,25	0,26	0,21	0,19	0,23	0,19	0,36
BK16	0,04	0,21	0,21	0,22	0,25	0,19	0,13	0,07	0,29
BK17	0,34	0,15	0,27	0,22	0,28	0,19	0,34	0,37	0,18
BKR	-0,09	0,11	-0,08	-0,16	-0,08	-0,07	-0,06	-0,19	0,01

BK10	BK11	BK12	BK14	BK15	BK16	BK17	BKR
0,06	0,05	0,26	0,22	0,03	0,04	0,34	-0,09
-0,07	0,22	0,14	0,17	0,19	0,21	0,15	0,11

0,21	0,19	0,50	0,25	0,25	0,21	0,27	-0,08
0,21	0,19	0,18	0,13	0,26	0,22	0,22	-0,16
0,21	0,20	0,37	0,22	0,21	0,25	0,28	-0,08
0,09	0,23	0,28	0,16	0,19	0,19	0,19	-0,07
0,28	0,16	0,30	0,21	0,23	0,13	0,34	-0,06
0,29	0,18	0,31	0,16	0,19	0,07	0,37	-0,19
0,30	0,34	0,34	0,28	0,36	0,29	0,18	0,01
1,00	0,32	0,10	0,25	0,13	0,16	0,07	-0,15
0,32	1,00	0,27	0,24	0,35	0,31	0,35	0,12
0,10	0,27	1,00	0,36	0,50	0,37	0,46	-0,16
0,25	0,24	0,36	1,00	0,23	0,36	0,20	0,18
0,13	0,35	0,50	0,23	1,00	0,45	0,39	-0,07
0,16	0,31	0,37	0,36	0,45	1,00	0,28	0,23
0,07	0,35	0,46	0,20	0,39	0,28	1,00	-0,03
-0,15	0,12	-0,16	0,18	-0,07	0,23	-0,03	1,00

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,187	0,844	17

HASIL UJI INSTRUMEN VARIABEL KOMUNIKASI KERJA(X2)

Correlation

Inter-Item Correlation Matrix														
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KKR
KK1	1.00	0.53	0.36	0.11	0.25	0.08	0.27	0.13	0.19	0.19	0.18	0.37	0.22	-0.04
KK2	0.53	1.00	0.43	0.12	0.17	0.13	0.33	0.07	0.20	0.20	0.26	0.22	0.15	-0.03
KK3	0.36	0.43	1.00	0.34	0.23	0.09	0.24	0.19	0.32	0.49	0.21	0.33	0.29	-0.04
KK4	0.11	0.12	0.34	1.00	0.31	-0.09	0.09	0.07	0.18	0.26	0.21	0.40	0.25	-0.28
KK5	0.25	0.17	0.23	0.31	1.00	0.24	0.31	0.16	0.42	0.35	0.38	0.29	0.27	-0.04
KK6	0.08	0.13	0.09	-0.09	0.24	1.00	0.38	0.31	0.25	0.15	0.18	0.05	0.38	0.06
KK7	0.27	0.33	0.24	0.09	0.31	0.38	1.00	0.44	0.52	0.43	0.49	0.32	0.42	-0.07
KK8	0.13	0.07	0.19	0.07	0.16	0.31	0.44	1.00	0.31	0.32	0.43	0.36	0.43	-0.14
KK9	0.19	0.20	0.32	0.18	0.42	0.25	0.52	0.31	1.00	0.65	0.56	0.49	0.52	-0.01
KK10	0.19	0.20	0.49	0.26	0.35	0.15	0.43	0.32	0.65	1.00	0.50	0.46	0.44	-0.05
KK11	0.18	0.26	0.21	0.21	0.38	0.18	0.49	0.43	0.56	0.50	1.00	0.67	0.46	-0.02
KK12	0.37	0.22	0.33	0.40	0.29	0.05	0.32	0.36	0.49	0.46	0.67	1.00	0.55	-0.21
KK13	0.22	0.15	0.29	0.25	0.27	0.38	0.42	0.43	0.52	0.44	0.46	0.55	1.00	-0.01
KK R	-0.04	-0.03	-0.04	-0.28	-0.04	0.06	-0.07	-0.14	-0.01	-0.05	-0.02	-0.21	-0.01	1.00

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.156	0.824	14

HASIL UJI INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA(X3)

Correlation

Inter-Item Correlation Matrix									
	LK1	LK2	LK3	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LKR
LK1	1,00	0.34	-0.05	0.02	0.01	-0.1	-0.198	-0.29	-0.02
LK2	0.34	1,00	-0.00	0.03	0.09	0.20	0.02	0.16	-0.02
LK3	-0.05	-0.00	1,00	0.36	0.34	0.48	0.37	0.41	0.02
LK5	0.02	0.03	0.36	1,00	0.37	0.52	0.36	0.39	0.11
LK6	0.01	0.09	0.34	0.37	1,00	0.33	0.35	0.40	-0.09
LK7	-0.10	0.20	0.48	0.52	0.33	1,00	0.57	0.51	0.15
LK8	-0.19	0.02	0.37	0.36	0.35	0.57	1,00	0.49	-0.14
LK9	-0.29	0.16	0.41	0.39	0.40	0.51	0.49	1,00	0.02
LKR	-0.02	-0.02	0.02	0.11	-0.09	0.15	-0.14	0.02	1,00

Reliability

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	0.67	9

HASIL UJI INSTRUMEN VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

Correlation

Inter-Item Correlation Matrix												
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK7	SK8	SK9	SK12	SK13	SK14	SKR
SK1	1.00	0.47	0.18	0.21	0.32	0.19	0.13	0.08	0.24	0.29	0.39	0.00
SK2	0.47	1.00	0.23	0.37	0.30	0.33	0.18	0.21	0.12	0.32	0.30	-0.15
SK3	0.18	0.23	1.00	0.19	-0.04	0.30	0.56	0.19	0.06	0.19	0.02	-0.28
SK4	0.21	0.37	0.19	1.00	0.31	0.19	0.01	0.21	0.20	0.32	0.16	-0.03
SK5	0.32	0.30	-0.04	0.31	1.00	0.31	0.03	0.31	0.30	0.42	0.28	-0.00
SK7	0.19	0.33	0.30	0.19	0.31	1.00	0.17	0.31	0.15	0.09	0.01	-0.12
SK8	0.13	0.18	0.56	0.01	0.03	0.17	1.00	0.34	0.08	0.26	-0.29	-0.16
SK9	0.08	0.21	0.19	0.21	0.31	0.31	0.34	1.00	0.12	0.26	-0.25	0.18
SK12	0.24	0.12	0.06	0.20	0.30	0.15	0.08	0.12	1.00	0.45	0.13	-0.01

SK1 3	0.29	0.32	0.19	0.32	0.42	0.09	0.26	0.26	0.45	1.00	0.24	0.02
SK1 4	0.39	0.30	0.02	0.16	0.28	0.01	-0.29	-0.25	0.13	0.24	1.00	-0.14
SKR	0.00	-0.15	-0.28	-0.03	-0.00	-0.12	-0.16	0.18	-0.01	0.02	-0.14	1.00

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	0.0030.705	12

Statistik Deskriptif

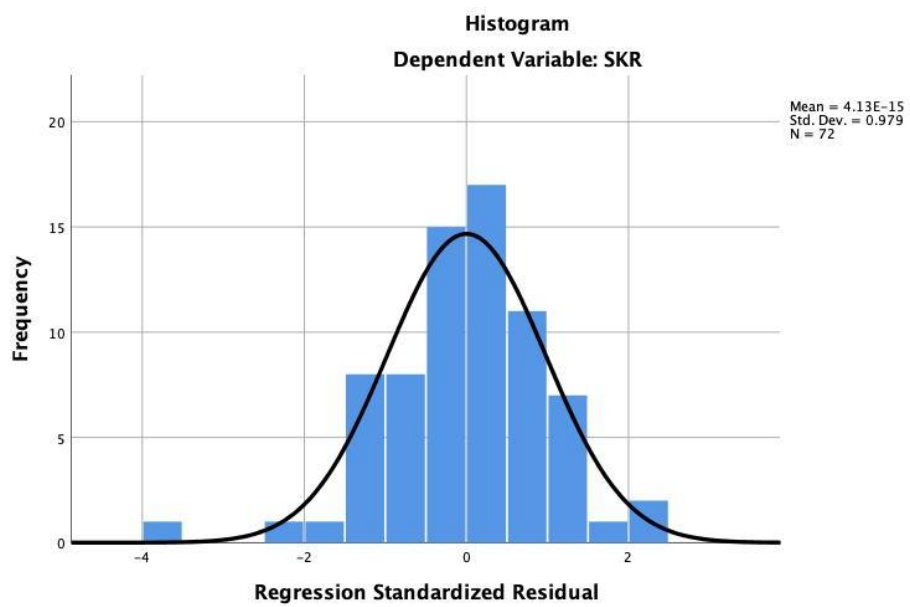
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BKR	72	0	85	69.58	10.7
KKR	72	0	65	52.01	8.641
LKR	72	0	45	37.17	5.729
SKR	72	0	70	56.9	8.808
Valid N (listwise)	72				

LAMPIRAN 5

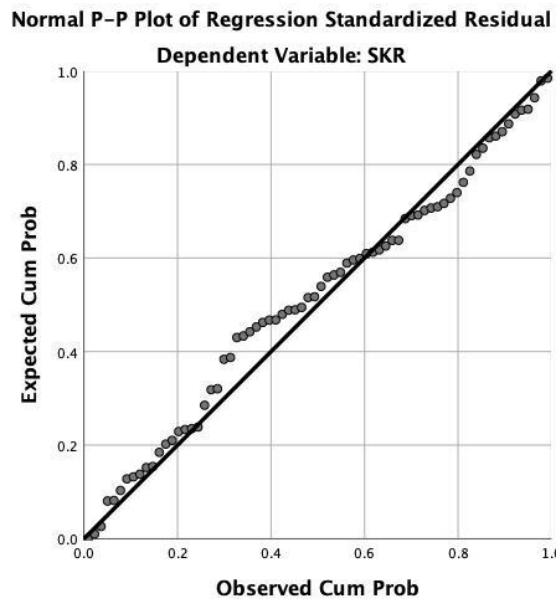
HASIL UJI ASUMSI

KLASIK

Uji Normalitas



N
Nor
Mos
Test
Asy
a Te
c Li



72
0
0.32
0.10
0.06
-0.10
0.10
.330c.d

Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.06	0.52		3.96	0.00		
	BKR	-0.07	0.22	-0.075	-0.34	0.73	0.19	5.09
	KKR	-0.03	0.18	-0.04	-0.18	0.85	0.19	5.11
	LKR	0.59	0.09	0.61	6.02	0.00	0.92	1.08

a. Dependent Variable: SKR

Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.43	4.75		-0.51	0.61

Total BK	-0.11	0.11	-0.24	-0.93	0.35
Total KK	0.16	0.13	0.32	1.21	0.22
Total LK	0.13	0.10	0.16	1.34	0.18
a Dependent Variable:ABS_RES					

LAMPIRAN 6

HASIL UJI HIPOTESIS

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BKR, LKR, KKR ^b	.	Enter
a Dependent Variable: Total SK			
b All requested variables entered.			

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.06	0.52		3.96	0.00		
	BKR	-0.07	0.22	-0.07	-0.34	0.73	0.19	5.09
	KKR	-0.03	0.18	-0.04	-0.18	0.85	0.19	5.11
	LKR	0.59	0.09	0.61	6.02	0.00	0.92	1.08
a Dependent Variable: SKR								

HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.00	3	1.33	12.21	0.000 ^b
	Residual	7.43	68	0.10		
	Total	11.44	71			
a Dependent Variable: SKR						
b Predictors: (Constant), LKR, BKR, KKR						

References

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	0.35	0.32	0.33
a Predictors: (Constant), LKR, BKR, KKR b Dependent Variable: SKR				