

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BUANA SPRING FOAM PURWOKERTO

Elvona Musyarof¹, Isnaeni Rokhayati², dan Ratna Puji Astuti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika Dan Binis, Prodi Manajemen,
Universitas Wijayakusuma Purwokerto

e- mail : elvonamusyarof2@gmail.com, isnaeni_akbar@yahoo.co.id,
ratnapujiastuti23@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3), dan komitmen organisasional (X4) terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto sebagai populasi, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh 90 sampel. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 1,948 + 0,153 (X1) + 0,185 (X2) + 0,436 (X3) + 0,077 (X4)$. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Implikasi penelitian ini bahwa sebagai upaya untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawannya, pihak manajemen PT. Buana Spring Foam Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan motivasi kerja. Cara yang dapat dilakukan pimpinan PT. Buana Spring Foam Purwokerto dengan terus berupaya memberikan tunjangan lain seperti tunjangan keluarga bagi karyawan, menyediakan tempat yang nyaman untuk beristirahat, membuat kelompok kerja bagi karyawan dengan pengawasan, dan memberikan peringatan secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Kata Kunci ; Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Semangat Kerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the significance of the influence of the physical work environment (X1), communication (X2), work motivation (X3), and organizational commitment (X4) on the work morale of PT operator employees. Buana Spring Foam Purwokerto. The method used in this research is a quantitative method. The sample in this study were employees of the operator section of PT. Buana Spring Foam Purwokerto as a population, with a sampling technique namely simple random sampling technique so that 90 samples were obtained. The research results obtained the

regression equation $Y = 1.948 + 0.153 (X1) + 0.185(X2) + 0.436 (X3) + 0.077 (X4)$. The results of this research show that the physical work environment, communication and work motivation have a significant positive effect on employee morale, while organizational commitment has no effect on employee morale. The implication of this research is that as an effort to continue to increase employee morale, the management of PT. Buana Spring Foam Purwokerto needs to implement appropriate policies related to the physical work environment, communication, and work motivation. Ways that can be done by PT leaders. Buana Spring Foam Purwokerto continues to strive to provide other benefits such as family allowances for employees, providing a comfortable place to rest, creating work groups for employees with supervision, and providing verbal and written warnings to employees who commit violations.

Keyword Physical Work Environment, Communication, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Work Morale

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang terjadi seperti saat ini, tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya manusia (Rozi, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa (Amelyawati *et al.* 2023). Tercapainya sebuah tujuan perusahaan karena adanya suatu upaya dari karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan perusahaan tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan (Chandra & Setiawan, 2018).

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018). Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan (Utamajaya & Sriathi, 2015). Semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja (Utamajaya & Sriathi, 2015). Siagian (2008) menyatakan bahwa dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat dikurangi, kerusakan barang akan dapat dikurangi, dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil. Handoko (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: komunikasi, motivasi, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi pada karyawan di lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, dan keadaan lingkungan kerja karyawan di perusahaan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja fisik (Sugara *et al.* 2020)

Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dalam metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik dengan perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009).

Hasanah (2016) menyatakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Mursalin (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Basa et al (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuannya (Mangkunegara, 2000). Komunikasi merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang penting, karena komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide- ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam penyediaan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis. Komunikasi penting didalam suatu perusahaan karena jika terjadi *miss communication* antara atasan dan bawahan maka akan menghambat jalannya suatu pekerjaan. Berarti pemimpin perusahaan harus menciptakan komunikasi yang baik agar mempermudah karyawan mengerjakan tugasnya. Menurut penelitian (Jannah *et al*, 2018), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selaras dengan penelitian (Dewi & Dewi, 2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berbeda dengan penelitian Sitanggang (2016), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Berkenaan dengan peningkatan semangat dalam kelompok atau organisasi, setiap pekerja membutuhkan inspirasi yang tinggi, motivasi yang sangat energik akan terinspirasi untuk menciptakan diri mereka sendiri dan berusaha untuk menguntungkan orang lain (Rozi, 2021). menurut penelitian (Octaviani & Suana, 2019) Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan penelitian menurut Sayoga (2020) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakani *et al*. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja selanjutnya adalah komitmen organisasional (Rudiyanto, 2022).

Komitmen adalah keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu organisasi sebagai kewajiban (Allen & Mayer, 1990). Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mempertahankan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi Sopiha (2008). Komitmen organisasional dalam penelitian ini mengacu pada Allen & Meyer (1990) bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki semangat untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan semangat kerja yang optimal (Rudiyanto, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan & Wibawa 2019), menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Wardimansyah & Wulandari 2020), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Semangat Kerja Karyawan akan diteliti pada PT Buana Spring Foam yang merupakan unit perusahaan dari Cahaya Buana Group. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan dan industri manufaktur. PT Buana Spring Foam memproduksi spring bed dan kasur busa. Kondisi semangat kerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Menurut pendapat Busro (2018) salah satu Indikator semangat kerja yaitu absensi. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja menunjukkan semangat kerja karyawan rendah. Semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan menunjukkan semangat kerja karyawan tinggi. Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat ketidakhadiran karyawan, dan data dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. (Absensi Karyawan Bagian Opreter PT Buana Spring Foam Purwokerto Tahun 2023)

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif	Ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan	Prosentase ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan
1	April	98	18	15	0,85%
2	Mei	98	25	8	0,32 %
3	Juni	98	24	10	0,42 %
4	Juli	99	25	5	0,20 %
5	Agustus	99	26	15	0,58 %
6	September	100	25	16	0,64 %
7	Oktober	108	26	10	0,38%
8	November	115	25	14	0,56%

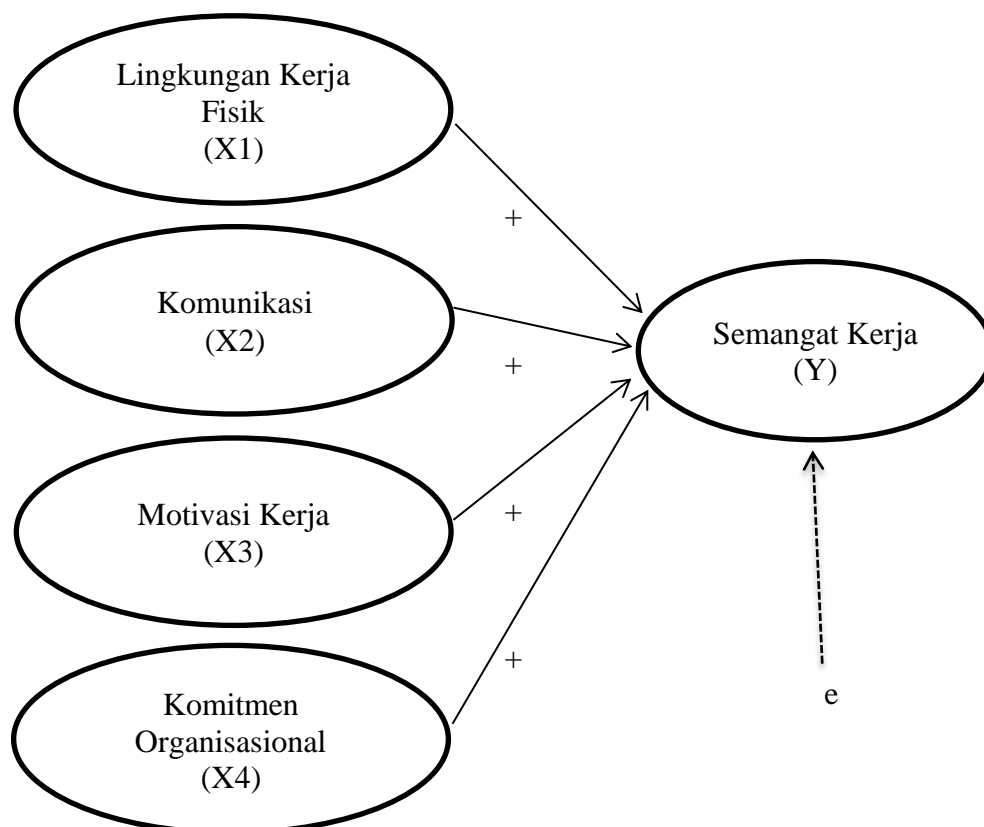
Sumber : Buana Spring Foam Purwokerto

Tingkat ketidakhadiran karyawan yang diharapkan perusahaan sebesar 0% yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan tinggi, namun dapat dilihat pada Tabel 1 diatas tingkat absensi tertinggi pada bulan April 2023 yaitu 0,85% yang menunjukkan bahwa semangat karyawan rendah dan tingkat absensi terendah pada bulan Juli 2023 sebesar 0,20 %, yang menunjukkan semangat kerja karyawan tinggi, dapat disimpulkan tingkat tingkat ketidakhadiran karyawan masih belum sesuai yang diharapkan perusahaan. Oleh karena tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih fluktuatif yang menunjukkan semangat kerja karyawan masih fluktuatif sehingga perusahaan harus lebih mendorong semangat kerja karyawan dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Semagat Kerja Karyawan bagian Operator PT Buana Spring Foam Purwokerto

Berikut model penelitian yang akan dilakukan :



Gambar 1.(Model Penelitian)

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan bagian operator PT Buana Spring Foam Purwokerto sebanyak 115 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Jumlah sampel sebanyak 90 responden. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner penelitian. Uji validitas dan reabilitas dilakukan pada tahap awal. Tahap analisis data dimulai dari uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan pengujian heterokedastisitas. Tahap berikutnya melakukan analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, uji-F dan uji t (uji hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabelnya. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel lingkungan kerja fisik (X1), komunikasi (X2), motivasi kerja (X3), komitmen organisasional (X4) dan semangat

kerja karyawan (Y). Selanjutnya data penelitian yang telah dikumpulkan akan melewati serangkaian pengujian diantaranya adalah uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisa regresi berganda, uji koefisien determinan, uji t, dan uji F

Analisis Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. (Uji Validitas)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,874	0.3610	Valid
X1.2	0,688	0.3610	Valid
X1.3	0,915	0.3610	Valid
X1.4	0,783	0.3610	Valid
X1.5	0,724	0.3610	Valid
X2.1	0,826	0.3610	Valid
X2.2	0,856	0.3610	Valid
X2.3	0,805	0.3610	Valid
X2.4	0,898	0.3610	Valid
X2.5	0,596	0.3610	Valid
X3.1	0,794	0.3610	Valid
X3.2	0,674	0.3610	Valid
X3.3	0,709	0.3610	Valid
X3.4	0,665	0.3610	Valid
X3.5	0,707	0.3610	Valid
X3.6	0,798	0.3610	Valid
X4.1	0,858	0.3610	Valid
X4.2	0,693	0.3610	Valid
X4.3	0,813	0.3610	Valid
X4.4	0,815	0.3610	Valid
X4.5	0,795	0.3610	Valid
X4.6	0,743	0.3610	Valid
Y1	0,393	0.3610	Valid
Y2	0,691	0.3610	Valid
Y3	0,730	0.3610	Valid
Y4	0,807	0.3610	Valid
Y5	0,844	0.3610	Valid

Uji Validitas, validitas adalah pengukuran kecermatan serta tepatnya alat ukur yang dipakai (Suliyanto, 2011). Hal ini dilalui dalam pengukuran kevalidan setiap pertanyaan dalam kuesioner. Pengujian validitas dilakukan kepada 30 responden terlebih dahulu. Hasil uji validitas bahwa semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional masing masing memiliki nilai > 0,3610 (r tabel). Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Table 3. (Uji Reliabilitas)

Variabel	Cronbach	Keterangan
X1	0,857	Reliabel

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

X2	0,849	Reliabel
X3	0,812	Reliabel
X4	0,870	Reliabel
Y	0,752	Reliabel

Uji reliabilitas pengujian ini dilakukan untuk melihat kredibilitas hasil pengukuran. Pengukuran dinilai mempunyai reliabilitas yang baik ketika dilakukan secara berulang dan hasilnya tetap (Suliyanto, 2011). Peneliti menggunakan teknik Cronbach alpha bernilai $> 0,70$ dengan demikian butir pernyataan lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi kerja, komitmen organisasional dan semangat kerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Table 4. (Uji Normalitas)

Asymp Sig	α	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Berdasarkan table 4. diketahui hasil uji normalitas diperoleh nilai asymp sig $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. (Hasil Uji Multikolinieritas)

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,709	1,410	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Komunikasi (X2)	0,654	1,529	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Motivasi Kerja (X3)	0,547	1,829	Tidak Terjadi Multikolinieritas
4	Komitmen Organisasional (X4)	0,507	1,971	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 5 diatas diatas dapat terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF $> 0,10$. Maka variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. (Hasil Uji Heteroskedastisitas)

No	Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
----	----------	------------------	------------

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,956	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Komunikasi (X2)	0,781	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Motivasi Kerja (X3)	0,422	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
4	Komitmen Organisasional (X4)	0,275	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6. diatas diatas dapat terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. (Hasil Analisis Regresi Linier Berganda)

No	Variabel	Koefisien Regresi	Stand. Koefisien Beta	t hitung	Sig.
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,153	0,259	3,430	0,001
2	Komunikasi (X2)	0,185	0,179	2,277	0,025
3	Motivasi Kerja (X3)	0,436	0,627	7,284	0,001
4	Komitmen Organisasional (X4)	0,077	0,123	1,373	0,173
	Konstanta	1,948			
	Koefisien Determinasi	0,656			
	F hitung	40,531			
	F tabel	2,479			
	t tabel	1,663			

Dari hasil perhitungan pada tabel 7. diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 1,948 + 0,153 (X1) + 0,185 (X2) + 0,436 (X3) + 0,077 (X4)$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1,948 menyatakan bahwa jika nilai variabel X1, X2 , X3, X4 tidak ada atau = 0, maka semangat kerja karyawan adalah sebesar 1,948.

Koefien regresi variabel lingkungan kerja fisik bernilai 0,153 artinya variabel ini mempengaruhi semangat kerja secara positif. Saat lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja meningkat 0,153 satuan. Kesimpulannya, lingkungan kerja fisik pada PT Buana Spring Foam nyaman akan membuat semangat kerja karyawan meningkat.

Koefisien regresi variabel komunikasi bernilai 0,185 artinya variabel komunikasi mempengaruhi semangat kerja secara positif. Saat komunikasi meningkat maka semangat kerja meningkat 0,185 satuan. Kesimpulannya semakin baik komunikasi amak semangat kerja karyawan meningkat.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai 0,436 artinya motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja secara positif. Saat motivasi kerja meningkat maka

semangat kerja meningkat 0,436 satuan. Kesimpulannya semakin tinggi motivasi kerja maka semangat kerja meningkat.

Koefisien regresi komitmen organisasional bernilai 0,077 artinya komitmen organisasional mempengaruhi semangat kerja secara positif. Saat komitmen organisasional meningkat maka semangat kerja meningkat 0,077 satuan. Kesimpulannya semakin baik komitmen organisasional maka semangat kerja karyawan meningkat.

Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 8. (Koefisien Determinasi R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,640	1,36699

Koefisien determinasi (R²) koefisien determinasi dimanfaatkan dalam membaca kapabilitas model regresi untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Berdasarkan nilai perhitungan dari regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²) bernilai 0,691 maka bisa dijelaskan variabel bebas (lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi kerja, komitmen organisasional) terhadap semangat kerja karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto yaitu sebesar 65,6% kemudian 34,4% lainnya ialah pengaruh variabel lain di luar penelitian, contohnya budaya organisasi dan disiplin kerja.

Hasil Uji F (Goodness Of Fit)

Tabel 9. (Hasil Uji F)

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	302,953	4	75,738	40,531	<,001 ^b
Residual	158,836	85	1,869		
Total	461,789	89			

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, maka dapat diperoleh nilai F hitung sejumlah 40,531 dengan signifikansi sejumlah 0,001. Nilai F hitung (40,531) > F tabel (2,479) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya model penelitian yang digunakan layak.

Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 10. (Hasil Uji t)

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	3,430	1,663	0,001	Diterima
2	Komunikasi (X2)	2,277	1,663	0,025	Diterima

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

3	Motivasi Kerja (X3)	7,284	1,663	0,001	Diterima
4	Komitmen Organisasional (X4)	1,373	1,663	0,173	Ditolak

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh thitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, dengan hasil uji t nilai thitung variabel lingkungan kerja fisik (X1) yaitu 3,606 serta nilai signifikasinya adalah 0,001. Nilai thitung (3,430) > nilai ttabel (1,663) dengan signifikasinya (0,001) < α (0,05), artinya secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, **diterima**.

Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, dengan hasil uji t nilai thitung variabel komunikasi (X2) yaitu 2,277 dan nilai signifikasinya 0,025. Nilai thitung (2,277) > nilai ttabel (1,663) dengan signifikasinya (0,025) < α (0,05), artinya secara parsial variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, **diterima**.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, dengan hasil uji t nilai thitung variabel motivasi kerja (X3) yaitu 7,284 dan nilai signifikasinya 0,001. Nilai thitung (7,284) > nilai ttabel (1,663) dengan signifikasinya (0,001) < α (0,05), artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, **diterima**.

Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, dengan hasil uji t nilai thitung variabel komitmen organisasional (X4) yaitu 1,373 dan nilai signifikannya 0,173. Nilai thitung (1,373) < nilai ttabel (1,663) dengan signifikasinya (0,173) > α (0,05), artinya variabel komitmen organisasional (X4) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis keempat bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, **ditolak**.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian operator PT. Buana Spring Foam Purwokerto. Cara yang dapat dilakukan pimpinan PT. Buana Spring Foam Purwokerto dengan terus berupaya memberikan tunjangan lain seperti tunjangan keluarga bagi karyawan, menyediakan tempat yang

nyaman untuk beristirahat, membuat kelompok kerja bagi karyawan dengan pengawasan, dan memberikan peringatan secara lisan maupun tertulis kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep*. Jogjakarta:Zanafa Publishing
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol 1, No 1, pp.61-89.
- ASHARI, F., SETYANTI, S. W. L. H., & SUDARYANTO, S. The Effect of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee; s Work Spirit With Organizational Climate as Intervening Variable at PT Askrindo Jember.
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47-59.
- Basa, F. A. M., Djailani, A. K., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Dan Riset Management Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, 52–61. www.fe.unisma.ac.id
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118-5138.
- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Ayu Sari Pertiwi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dwisaputra, A., & Jaenab, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 285-297.
- Handoko, I. (2022). Hubungan antara Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Karyawan di PT. Info Media Solusi Net Medan.
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 1-15.
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zuhri, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316-325.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

- Kreitner, R, & Knicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (9th ed). Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mursalin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 158. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3416>.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* Buku kedua, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12-20.
- Rudiyanto, F., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hisheng Luggage Accessory. *YUME: Journal of Management*, 5(1).
- SAYOGA, A. N. Z. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). The Effect Of Organizational Commitment, Work Climate And Career Development Toward Employee's Work Morale At Universitas Pembangunan Panca Budi. *human resources*, 2, 15-16.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sianturi, I. T. P., & Silaen, S. M. (2021). The Influence Of Communication And Compensation Toward Spirit At Work Of Universitas Negeri Jakarta Lecturer. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(4), 603-617.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan PT. Buana Spring Foam Purwokerto

- Sitanggang, M. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Baf Cabang Medan. Indonesian Journal Publish: Medan*
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47-57.
- Wardimansyah, W., & Wulandari, W. (2020). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 20-24.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widani, N. L. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24-33.
- Widiani Ni Luh Sri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. Jurusan Pendidikan
- Yuliyanti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(1), 145–157
- Zakani, R. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Abi Siat Kabupaten Dharmasraya. *Matua Jurnal*, 3(1), 183-196.