

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja Karyawan (Survei pada Karyawan RM. Hj Ocoh Tasikmalaya)

Rena Kuspita Sari¹, Rita Tri Yusnita², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: sarikuspitarena31@gmail.com¹

Article History:

Received: 30 November 2022

Revised: 15 Desember 2022

Accepted: 16 Desember 2022

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Spirit

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of motivation and work environment on employee spirit (a survey of employees at RM. Hj Ocoh Jl. Mangin and RM. Hj Ocoh Jl. Sutisna Senjaya Tasikmalaya). The method used in this study is causality through a census approach. With a research sample of 60 employees of PT. Independent Power of Grace. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is Path Analysis using SPSS 26.0. The results showed that Motivation has a very good rating classification, the Work Environment has a very good rating classification and Work Spirit has a good rating classification for RM Employees. Hj Ocoh. Simultaneously, motivation and work environment have a significant effect on employee spirit at RM. Hj Ocoh. Partially, motivation and work environment have a significant effect on employee spirit at RM. Hj Ocoh.. Hj Ocoh. Work Environment has an effect on Employee spirit through Motivation for RM Employees. Hj Ocoh.

PENDAHULUAN

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Rivai, 2015: 607). Motivasi sangat penting sekali untuk Motivasi dapat mendorong karyawan berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja.

Sejak awal berdirinya, Rumah Makan Hj. Ocoh selalu berusaha menjaga agar karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi ini bertujuan supaya perusahaan dapat terus mempertahankan tujuan perusahaan. Namun seiring berjalannya waktu dan bertambahnya karyawan baru, semangat kerja karyawan mengalami penurunan. Ini dapat terlihat dari data absensi karyawan RM Hj. Ocoh Jl. Mangin dan RM Hj. Ocoh Jl. Sutisna Senjaya Tasikmalaya.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan RM Hj. Ocoh Jl.Mangindan RM Hj. Ocoh Jl. Sutisna Senjaya

Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Total
Januari	5 Orang	0 Orang	0 Orang	5 Orang
Februari	6 Orang	0 Orang	1 Orang	7 Orang
Maret	7 Orang	3 Orang	1 Orang	11 Orang
April	6 Orang	4 Orang	2 Orang	12 Orang
Mei	5 Orang	5 Orang	2 Orang	12 Orang
Juni	5 Orang	4 Orang	3 Orang	12 Orang
Juli	8 Orang	4 Orang	3 Orang	15 Orang
Agustus	8 Orang	4 Orang	1 Orang	13 Orang
September	7 Orang	3 Orang	1 Orang	11 Orang
Oktober	5 Orang	3 Orang	1 Orang	9 Orang

Berdasarkan Tabel 1 di atas karyawan terlihat sering sekali absen dalam bekerja terlihat pada bulan Maret sampai September mengalami peningkatan yang cukup pesat khususnya dari alpa dari 10 bulan terdapat 13 orang alpa. Salah satu penyebabnya adalah menurunnya semangat kerja karyawan RM Hj. Ocoh Jl. Mangin dan RM Hj. Ocoh Jl. Sutisna Senjaya Tasikmalaya. Pada dasarnya semangat kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberpa faktor : motivasi, kepemimpinan, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja, kompensasi, kesehatan, dan keselamatan (RM Hj. Ocoh, 2022).

Motivasi menjadi faktor yang mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari atasan kepada karyawan RM Hj. Ocoh Jl. Mangin dan RM Hj. Ocoh Jl. Sutisna Senjaya Tasikmalaya, mengakibatkan karyawan sering tidak disiplin dalam bekerja, terlihat dari karyawan hanya sekedar bekerja, tidak mempunyai semangat, dan tidak ingin memajukan RM Hj. Ocoh Jl. Mangin dan RM Hj. Ocoh Jl. SutisnaSenjaya Tasikmalaya. Selain itu tidak adanya rasa memiliki pada RM Hj. Ocoh Jl.Mangin dan RM Hj. Ocoh Jl. Sutisna Senjaya Tasikmalaya yang mengakibatkansering terjadinya kerusakan barang dan fasilitas (RM Hj. Ocoh, 2022).

Selain itu lingkungan kerja, lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja non fisik berupa tidak ada rasa aman dari pemutusan kerja, tidak ada loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan tidak adanya rasa kepuasan kerja dilingkungan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah karyawan merasa kurangnya fasilitas yang disediakan RM Hj. Ocoh Jl.Mangin danRM Hj. Ocoh Jl. Sutisna Senjaya Tasikmalaya (RM Hj. Ocoh, 2022).

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Usman (2018) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan

agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan Survei. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017) metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017) metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian Survei ini, penulis melakukan penelitian langsung pada karyawan RM. Hj Ocoh Jl. Mangin dan RM. Hj Ocoh Jl Sutisna Senjaya Tasikmalaya untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $45,281 > F$ tabel 3,15 artinya H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis menunjukan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja secara langsung sebesar 0,1665 atau 16,65%. Berdasarkan output SPSS, dapat diketahui bahwa Motivasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,002 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan t hitung sebesar $3,330 > t$ tabel 2,003. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Semangat Kerja pada Karyawan RM.

Hj Ocoh Jl. Mangin dan RM. Hj Ocoh Jl Sutisna Senjaya Tasikmalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dalam perhitungan yang penulis lakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan RM. Hj Ocoh Jl. Mangin dan RM. Hj Ocoh Jl Sutisna Senjaya Tasikmalaya dapat diketahui dan dihitung dengan hasil 0,1867 atau 18,67%. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja sebesar 18,67%. Dengan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Melalui Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 0,1306 (13,06%) dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 0,3173 atau 31,73%.

Berdasarkan output SPSS, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan t hitung sebesar 3,839 $> t$ tabel 2,003. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Semangat Kerja pada Karyawan RM. Hj Ocoh Jl. Mangin dan RM. Hj Ocoh Jl Sutisna Senjaya Tasikmalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Motivasi

t hitung = 7,677911527 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.984, maka dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,0 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi motivasi dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Motivasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan pada akhirnya mampu meningkatkan semangat kerja. Maka dalam hal ini motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki klasifikasi penilaian sangat baik, Lingkungan Kerja memiliki klasifikasi penilaian sangat baik dan Semangat Kerja memiliki klasifikasi penilaian baik pada Karyawan RM. Hj Ocoh.
2. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan RM. Hj Ocoh.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan RM. Hj Ocoh.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja melalui Motivasi pada Karyawan RM. Hj Ocoh.

DAFTAR REFERENSI

- Frangky Sugara. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi ISSN : 25987496, E- ISSN : 25990578 Vol. 4 No. 1 2020 Hal: 46-57.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I Gde Made. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap

- Semangat Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.2 (2017): 533-564
- Joni Heruwanto. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja PT. Putra Taro Paloma Bogor. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 15 No. 02.
- Luh Putu Octaviani, I Wayan Suana. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di singaraja. E-Jurnal Manajemen ISSN : 2302- 8912.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Organ, D. W dan Katherine Ryan. 2011. A Meta-Analitic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. Personnel Psychology.
- Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sarinah., Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT RefikaAditama.