

## **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar Tahun 2021**

**Influence Of Communication And Work Environment On Employee Spirit At Pt. The Main Spartindo God In Denpasar In 2021**

**Dafrida Jenunut<sup>1\*</sup>, I Dewa Gede Kresna Wirawan<sup>2\*\*</sup>**

Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas PGRI Mahadewa Indonesia  
Jl Seroja Tonja Denpasar Utara, Bali (80239)

[\\*Pos-eldafridajenunut@gmail.com](mailto:Pos-eldafridajenunut@gmail.com), [kresnawirawan45@gmail.com](mailto:kresnawirawan45@gmail.com)

**Abstrak.** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan hal ini didasari oleh Uji t sebesar 17,477 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . (2) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan hal ini didasari oleh Uji t sebesar 3,477 dengan nilai sig.  $0,013 < 0,05$ . (3) Variabel Komunikasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dewata Spartindo Utama hal ini didasari oleh uji F sebesar 13,245 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . (4) Hasil koefisien uji determinasi menggunakan metode *Adjusted R Square* Yaitu sebesar 41,7%. Sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dewata Spartindo Utama Denpasar Tahun 2021.

**Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan.**

**Abstract.** The results of this study indicate that (1) the communication variable has an effect on employee morale, this is based on the t test of 17,477 with a sig value.  $0.000 < 0.05$ . (2) Work Environment Variables have an effect on Employee Morale, this is based on the t-test of 3,477 with a value of sig.  $0.013 < 0.05$ . (3) Communication and Work Environment Variables have a significant effect on employee morale at PT. Dewata Spartindo Utama this is based on the F test of 13,245 with a sig value.  $0.000 < 0.05$ . (4) The result of the coefficient of determination using the Adjusted R Square method is 41.7%. While the remaining 58.3% is influenced by other factors that are not included in the research model. So it can be concluded that "There is an Influence of Communication and Work Environment on Employee Morale at PT. Dewata Spartindo Utama Denpasar in 2021.

**Keywords: *Communication, Work Environment and Employee Morale***

## PENDAHULUAN

Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik itu perusahaan besar atau kecil sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia menjadi penting dan menentukan dalam kegiatan produksi dalam sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan. Kenyataan bahwa manusia adalah aset utama dan sebagai ujung tombak perusahaan harus mendapat perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki akal, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang dilakukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi seperti ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu mempertahankan dan memelihara sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha atau organisasi dengan efektif dan efisien. Karena tujuan organisasi hanya akan tercapai jika sumber daya akan menggerakkan organisasi tersebut memiliki komunikasi akan tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan

efisiensi organisasi. Salah satu aspek sumber daya manusia yang di kelola secara profesional adalah aspek komunikasi.

Cangara (2015:18) menegaskan bahwa “komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu”. Komunikasi tidak akan berlangsung tanpa didukung oleh komponen-komponen komunikasi yaitu adanya pengirim atau komunikator (*sender*), penerima atau komunikan (*receiver*), pesan (*message*) yang di sampaikan oleh komunikator kepada komunikan, media yang di gunakan mengirimkan pesan, dan umpan balik (*feedback*) dari penerima atau komunikan Suatu komunikasi di katakan baik atau efektif apabila komunikator dan komunikan memiliki persamaan dalam pengertian, sikap dan bahasa. Sebagaimana yang di nyatakan Stewart L. Tubss- Sylvia (dalam Dedy Mulyana : 2014 : 69) bahwa “suatu komunikasi di katakan efektif apabila komunikan (*audience*)

mampu memahami pesan oleh pengirim atau komunikator, berkaitan erat dengan rangsangan yang ditangkap dan dipahami oleh penerima pesan". Di dalam perusahaan di antara kedua belah pihak yaitu manajemen dan karyawan harus terjalin *two way communication* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu di perlukan kerja sama untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi maupun cita-cita perusahaan.

Selain komunikasi faktor selanjutnya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan".

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan

dalam bekerja. "Kondisi lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan pekerjaannya tepat sesuai jadwal" (Mangkunegara, 2015). Lingkungan kerja di PT. Dewata Spartindo Utama yang kurang kondusif dapat dilihat dari: kurangnya penerangan yang kadang menyebabkan kekeliruan dalam proses pewarnaan, tempat produk yang tidak bersih jumlah kamar mandi yang disediakan untuk karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi komunikasi adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Tohardi (2012 : 427) bahwa "Semangat kerja merupakan sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan pada lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi". Selanjutnya, Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa "semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal".

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada

PT. Dewata Spartindo Utama di Denpasar Tahun 2021.

### **Metode Penelitian**

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, penulis berusaha mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT. Dewata Spartindo Utama yang berada di jalan cargo permai No.8 Denpasar

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Warsito (2019:49) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dewata Spartindo Utama di Denpasar. Besar populasi diketahui sebesar 40 orang.

Teknik sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang (Ridwan dan Sunarto, 2013:17). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah adalah karyawan pada PT. Dewata Spartindo Utama sebanyak 40 orang, yang terdiri dari laki-laki 22 orang dan perempuan 18 orang.

### **Deskripsi Data Hasil Penelitian Variabel**

Deskripsi data yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/ pendistribusian data baik berupa ukuran sentral, ukuran letak, maupun distribusi frekuensi. Data-data yang disajikan berupa

metode statistik deskriptif yaitu mean (rata-rata), median, modus, standar deviasi (simpangan baku).

Berdasarkan banyaknya variabel maka deskripsi data ada tiga kelompok yaitu: 1) variabel komunikasi, 2) variabel lingkungan kerja, 3) variabel semangat kerja karyawan. Mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variable berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, hingga terata, simpangan baku, varians, median, modus dan kategori masing-masing variabel.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh Komunikasi (X1)**

terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dewata Spartindo Utama.

Hasil analisis uji t-test di ketahui bahwa nilai t-hitung 17,477 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,026 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari tingkat signifikan yang di tetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) di terima yakni terbukti komunikasi tidak ada pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga semakin baik komunikasi yang diberikan menyebabkan semangat kerja meningkat.

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2)**

terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dewata Spartindo Utama.

Hasil analisis uji t-test di ketahui bahwa nilai t-hitung

3,477 lebih besar dari t-tabel yaitu 2,026 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,013 yang nilainya lebih kecil dari tingkat signifikan yang di tetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) di terima yakni terbukti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dewata Spartindo Utama.

Hasil analisis uji F-hitung di peroleh F-hitung sebesar 5,391 lebih besar dari f-tabel yaitu 3,25 berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari tingkat signifikan yang di tetapkan ( $\alpha = 0,005$ ). Ini menunjukkan berarti memang benar ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang sebanding maka akan terjadinya peningkatan semangat kerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t-hitung sebesar 17,477 berarti lebih besar t-tabel 2,026 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t-hitung sebesar 3,477 berarti lebih besar dari t-tabel

2,026 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dewata Spartindo Utama. Hal ini dapat dilihat dari uji F-hitung sebesar 5,391 berarti lebih besar dari F-tabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- 1) **Bagi PT. Dewata Spartindo Utama**
  1. Pihak PT. Dewata Spartindo Utama sebaiknya lebih terbuka terhadap karyawan khususnya mengenaikomunikasiagar karyawan merasa lebih dibutuhkan dan lebih bisa memecahkan masalah sedang dihadapi guna meningkatkan semangat kerja karyawan.
  2. Pihak PT. Dewata Spartindo Utama sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dariperusahaannyaseperti kebersihan lingkungan, kebersihan WC, pencahayaan atau penerangan, pertukaran udara, sehingga karyawan dapat

mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dengan demikian semangat kerja dari karyawan dapat meningkat.

3. Kepada Karyawan PT. Dewata Spartindo Utama berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja memberikan semangat kerja karyawan, ini diharapkan agar

karyawan dapat mempertahankan kondisi semangat kerja serta berusaha untuk terus mengembangkan potensi dalam diri masing-masing dengan bekerja seefektif dan semaksimal mungkin guna memperoleh hasil yang maksimal untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

## 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya

diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian, tidak hanya pada komunikasi dan lingkungan kerja saja, namun dapat ditambahkan dengan variabel lainnya misalnya pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ferdinand. 2010. *Metode penelitian manajemen pedoman penelitian untuk penulis skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Budianto, Amelia, dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang*. Vol 3, No.1.
- Cangara. 2015. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS(Center for America Pubkicking Center): Yogyakarta.
- Dewi. 2014. *Riset Komunikasi*. Jakarta, Kencana Pernada Media Group Indonesia.
- Ferdinand. 2010. *SPSS Untuk Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Gorda. 2014. *Manajemen Personalia*. Denpasar: Astrabrata
- Hamidi. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hamali. 2016. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja pengantar ilmu Komunikasi, Jakarta: Grasindo.
- Rosdakarya Hasibuan. 2014. *Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis*. Yogyakarta: Mangkunegara.
2015. "Pengaruh Displin Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daera Kanjuruhan Malang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1 Nomor 4.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu komunikasi: Suatu*

- pengantar, Cetakan ke 18.  
Bandung :  
PT. Remaja Roskarya, 2014.  
Nitisemito. 2014. *Manajemen sumber daya manusia* , Edisi Kesepuluh, PT INDEKS, Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2016. *Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng*. Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian* . Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuryasin. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Slab Steel Plant II Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel Persero. *Respository Universitas Pendidikan Indonesia* 15.
- Prasetyo, Hendri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan komunikasi interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng* . Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 1.
- Rahmawanti. 2014. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis”. *Skripsi*.Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ridwan, Sunarto. 2013. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sedarmayanti. 2017 . *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kondatel Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi (JAB) Vol.16 No.1 November 2014
- Siagian. 2013. *Manajemen Indonesia*, Jakarta, Pustaka Binawan Pressindo, Tahun 2010

