

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
DI PT ARTAJASA PEMBAYARAN ELEKTRONIS JAKARTA**

VANNY DEBORA

8215072846



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT AND INTERNAL
COMMUNICATION TOWARD MORALE AT PT ARTAJASA
PEMBAYARAN ELEKTRONIS JAKARTA**

**VANNY DEBORA
8215072846**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

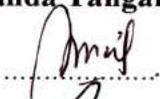
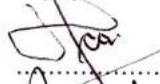
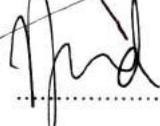
**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M.Si</u> NIP. 195702211985032002	Ketua		2 Februari 2012
2. <u>Agung AWS. Waspodo, SE, M.PP</u> NIP. 197108292002121002	Sekretaris		2 Februari 2012
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 195602071986021001	Penguji Ahli		2 Februari 2012
4. <u>Agung W. Handaru, ST, MM</u> NIP. 197811272006041001	Pembimbing I		2 Februari 2012
5. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing II		3 Februari 2012

Tanggal Lulus: 25 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 4 Januari 2012
Yang membuat pernyataan



Vanny Debora

8215072846

ABSTRAK

Vanny Debora, 2012; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi tentang lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis linear sederhana dan linear berganda. Penelitian dilakukan dengan teknik *simple random sampling* terhadap 68 karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 17.0. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 17,141, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil uji t pada variabel komunikasi internal sebesar 7,669, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil uji F sebesar 208,710, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,865 atau 86,5%. Angka ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 86,5%.

Kata kunci: lingkungan kerja, komunikasi internal, semangat kerja

ABSTRACT

Vanny Debora, 2012; *Influence of Working Environment and Internal Communication towards Morale at PT. Artajasa Pembayaran Elektronik Jakarta. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

The purpose of the research are: 1) To know description for working environment, internal communication, and morale at PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. 2) Test empirically influence of working environment towards morale at PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. 3) Test empirically influence of internal communication towards morale at PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. 4) Test empirically influence of working environment and internal communication towards morale at PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. The analysis implemented in this research are simple regression and multiple regression analysis. The method of this research is simple random sampling, that taken 68 employees at PT. Artajasa Pembayaran Elektronik, while data collecting by using quitionaire and cultivated using SPSS 17.0. The result of t test for working condition is 17.141, and the signification is 0.000. This shows that there is an effect between working condition toward morale. The result of t test for internal comminication is 7.669, and the signification is 0.000. This shows that there is an effect between internal communication toward morale. The result of F test is 208.710, and the signification is 0.000. This shows that there is an effect between working environment and internal communication toward morale. The result of R^2 is 0.865 or 86.5%. It means working environment and internal communication influence morale as much as 86.5%.

Keywords: working environment, internal communication, morale

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Selama penyusunan skripsi, peneliti mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
2. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing Satu sekaligus sebagai Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
3. Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing Dua.
4. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
5. Supriyanto dan Saur Rumenta selaku ayah dan ibu peneliti, adik, serta seluruh keluarga peneliti yang telah mendoakan dan memotivasi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Yudi Hariyanto yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. Artajasa Pembayaran Elektronik dan membantu peneliti dalam menyebarkan kuisioner penelitian.

7. Seluruh karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik yang telah mengisi kuisisioner dan membantu peneliti selama proses penelitian.
8. Diska, Vae, Budi, Dadang, Cipluk, Io, Dance, Willy, Mona, Simon, Ai, Cayo, Mega, Airell, Muthi, Aldo, Fitrong, dan teman-teman jurusan Manajemen 2007 lain yang telah sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan terbuka, peneliti bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Semangat Kerja.....	7
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	9
2.1.1.2 Unsur-unsur Semangat Kerja.....	13
2.1.1.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja.....	16
2.1.1.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	20
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3 Komunikasi Internal.....	27
2.1.3.1 Unsur Komunikasi Internal.....	28
2.1.3.2 Dimensi Komunikasi Internal.....	28
2.1.3.3 Jenis Komunikasi Internal.....	32

2.1.3.4 Hambatan Dalam Komunikasi Internal.....	33
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan.....	36
2.3 Kerangka Pemikiran.....	42
2.4 Hipotesis	44
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	46
3.1.1 <i>Company Profile</i>	46
3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	47
3.2 Metode Penelitian.....	47
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	48
3.3.1 Variabel Terikat.....	51
3.3.2 Variabel Bebas	51
3.3.3 Skala Pengukuran	51
3.4 Metodologi Penentuan Populasi atau Sampel.....	52
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	53
3.5.1 Metode Obervasi.....	53
3.5.2 Metode Kuisisioner.....	53
3.5.3 Metode Dokumentasi.....	53
3.6 Metode Analisis.....	54
3.6.1 Uji Instrumen.....	54
3.6.1.1 Uji Validitas.....	54
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.6.2.1 Uji Multikolinearitas.....	55
3.6.2.2 Uji Heteroskedastisi.....	55
3.6.2.3 Uji Normalitas.....	55
3.6.2.4 Uji Linearitas.....	55
3.6.3 Analisis Regresi.....	56
3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.6.3.2 Uji F	56
3.6.3.3 Uji t.....	57

3.6.3.4 Uji Koefisien Determinasi.....	58
--	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	59
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	64
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	64
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	64
4.2.1.2 Hasil Uji Realibilitas.....	68
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	69
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	69
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komunikasi Internal.....	71
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Semangat Kerja.....	73
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	75
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas.....	76
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	79
4.2.4.1 Hipotesis 1 (H_1) : Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.....	79
4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Untuk H_1 (Uji t).....	79
4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linier Sederhana Untuk H_1	81
4.2.4.1.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) Untuk H_1	82
4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2) : Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja.....	82
4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Untuk H_2 (Uji t).....	82
4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linier Sederhana Untuk H_2	84
4.2.4.2.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) Untuk H_2	85
4.2.4.3 Hipotesis 3 (H_3) : Lingkungan Kerja dan	

Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja.....	85
4.2.4.3.1 Hasil Regresi Linear Berganda.....	85
4.2.4.3.2 Hasil Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F).....	87
4.2.4.3.3 Model Persamaan Regresi Linier Berganda Untuk H_3	89
4.2.4.3.4 Hasil Analisis Determinasi (R^2) Untuk H_3	90
4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	131

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Hasil Kuisisioner Pra Riset Pada PT Artajasa Pembayaran Elektronik.....	2
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	41
3.1	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	48
3.2	Operasionalisasi Variabel Komunikasi Internal.....	49
3.3	Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja.....	50
3.4	Tabel Nilai Kuisisioner.....	51
4.1	Tabel Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	65
4.2	Tabel Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal....	66
4.3	Tabel Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	67
4.4	Hasil Uji Reabilitas.....	68
4.5	Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	69
4.6	Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi Internal.....	71
4.7	Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja.....	73
4.8	Hasil Uji Normalitas.....	75
4.9	Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Semangat Kerja.....	76
4.10	Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Internal dengan Variabel Semangat Kerja.....	77
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk H_1	80

4.14	Hasil Analisis Determinasi Untuk H_1	82
4.15	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk H_2	83
4.16	Hasil Analisis Determinasi Untuk H_2	85
4.17	Hasil Regresi Linear Berganda.....	86
4.18	Hasil Uji F Untuk H_3	88
4.19	Hasil Analisis Determinasi Untuk H_3	90
4.20	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear.....	91

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	44
4.1	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.2	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.4	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	62
4.5	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
4.6	Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian	100
2	Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja	104
3	Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Komunikasi Internal	105
4	Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Semangat Kerja	106
5	Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Lingkungan Kerja	107
6	Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Komunikasi Internal	109
7	Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Semangat Kerja	111
8	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	113
9	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Internal	114
10	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja	115
11	Hasil Uji Validitas	116
12	Hasil Uji Realibilitas	117
13	Hasil Uji Normalitas	118
14	Hasil Uji Linearitas	121
15	Hasil Ui Multikolinearitas	125
16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	127

17	Hasil Regresi Linear Sederhana	128
18	Hasil Regresi Linear Berganda	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal perusahaan dan memiliki peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kunci sukses suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin.

Semangat kerja merupakan salah satu unsur penting yang menunjang kinerja perusahaan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Masalah semangat kerja yang rendah dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik, perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan dan pengembangan layanan transaksi elektronik. Peneliti telah mewawancarai serta menyebarkan kuesioner pra riset kepada beberapa karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik. Kuesioner disebar kepada 30 (tiga puluh) orang karyawan tetap

dengan jabatan staff di seluruh divisi yang ada di PT Artajasa Pembayaran Elektronis. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Pra Riset Pada PT Artajasa Pembayaran Elektronis

No	Determinan Semangat Kerja	Jumlah (%)
1	Karyawan terlambat datang ke kantor	66,7%
2	Karyawan tidak merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari hidupnya	63,3%
3	Karyawan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya	100%
4	Karyawan tidak menyenangi pekerjaannya	50%
5	Karyawan tidak bahagia saat bekerja di kantor	16,7%
6	Karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan	50%
7	Karyawan merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya	46,7%
8	Karyawan merasa tidak aman saat bekerja	33,3%
9	Karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja	46,7%
10	Karyawan merasa kehadirannya tidak diterima atasan	33,3%
11	Karyawan merasa kehadirannya tidak diterima rekan kerja	50%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 1.1 menunjukkan semangat kerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronis termasuk dalam kategori rendah. Faktor terbesar yang mengindikasikan semangat kerja rendah adalah karyawan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Dapat dilihat bahwa sebanyak 100% karyawan menyatakan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Sebanyak 66,7% karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronis juga menyatakan bahwa mereka tidak datang ke kantor lebih awal dari waktu yang ditentukan. Selain itu ada 63,3% karyawan yang menyatakan pekerjaannya bukanlah merupakan bagian dari hidupnya.

Rendahnya semangat kerja pada karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik merupakan masalah serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Hal ini tentunya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja dan komunikasi internal. Kedua faktor tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan jika diatur dengan baik oleh perusahaan. Begitu pula sebaliknya, kedua faktor tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan bila tidak diatur dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, warna, tata ruang, suara, dan udara. Lingkungan kerja non fisik meliputi penghormatan, penghargaan, dan pengakuan.

Kondisi lingkungan memberi beban tersendiri pada manusia dalam melakukan pekerjaannya. Manusia harus melakukan beberapa pengaturan agar ia merasa nyaman dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Komunikasi internal juga berpengaruh terhadap semangat kerja. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi antara pihak-pihak internal

perusahaan. Komunikasi internal meliputi komunikasi antara atasan dan bawahan maupun komunikasi antar pegawai.

Proses komunikasi yang baik dapat mendukung peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan. Artinya, dengan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Maka dengan demikian terdapat hubungan komunikasi dan semangat kerja karyawan pada perusahaan. Semakin baik dan efektifnya komunikasi pada suatu perusahaan maka semakin tinggi semangat kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan. Maka judul penelitian yang akan ditulis oleh peneliti adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Artajasa Pembayaran Elektronik”.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja di PT Artajasa Pembayaran Elektronik?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik ?

3. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis ?
4. Apakah ada pengaruh antara komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja di PT Artajasa Pembayaran Elektronis.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja karyawan dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronis.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh antara komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi PT Artajasa Pembayaran Elektronik

Dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan dalam peningkatan semangat kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi berarti bersedia bekerja dengan giat dan mencapai hasil optimal. Keahlian dan kemampuan karyawan tidak akan berguna bagi perusahaan bila karyawan memiliki semangat kerja yang rendah. Maka dari itu, perusahaan harus mampu menciptakan dan menjaga suasana kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja memiliki beberapa definisi dari berbagai ahli. Seperti yang dikemukakan oleh Wahjono (2008: 66), “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik”. Pendapat yang mirip dengan itu dikemukakan oleh David (2003: 99) yaitu, “semangat kerja adalah kesediaan perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik”. Pendapat yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Hasley (dalam Indriati, 2005:28) dimana ia berpendapat “semangat kerja adalah sikap seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik”. Berdasarkan ketiga definisi tersebut

dapat disimpulkan semangat kerja adalah perilaku seseorang yang bersedia bekerja lebih giat dan cepat untuk memiliki hasil yang lebih banyak dan lebih baik.

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis atau perasaan seseorang. Dimana bukan hanya hasil kerja saja yang menjadi perhatian, tetapi juga keadaan batin seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2003: 35), “semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam untuk bekerja dengan giat dan konsekuen”.

Senada dengan itu, Bruce (2003: 22) berpendapat “semangat kerja didefinisikan sebagai perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan perusahaannya”. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi karyawan hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat kerja tinggi mencerminkan bahwa para karyawan akan berpartisipasi dengan antusias dan penuh komitmen. Dari pendapat Siswanto dan Bruce, semangat kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi psikologis atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang berdampak terhadap sikapnya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi semangat kerja yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah perilaku dan kondisi psikologis seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi tidak dapat muncul tiba-tiba atau tanpa alasan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, seperti yang dikemukakan Zainun (dalam Indriati, 2005:31), yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat terhadap anggota perusahaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan perusahaan yang juga merupakan tujuan bersama.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan materi lainnya sebagai imbalan yang adil.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan.

Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan ditandai dengan adanya keterbukaan dalam pembicaraan mengenai pekerjaan. Pimpinan dapat secara terbuka menerima saran, pertanyaan, atau keluhan yang terkait dengan pekerjaan. dari bawahannya. Begitu juga sebaliknya, karyawan tidak merasa segan atau canggung untuk bertanya, melapor, berkonsultasi, ataupun memberi saran kepada pimpinannya. Adanya hubungan baik seperti ini tentunya sangat berguna bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang akan bekerja sangat baik bila mengerjakan pekerjaan yang disukainya. Karyawan yang melakukan pekerjaan yang disukai akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan mengerjakan pekerjaan yang disukainya, ia akan

cenderung melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang maksimal. Maka dari itu penempatan karyawan di posisi yang tepat sangat membantu untuk meningkatkan semangat kerja.

Adanya suasana kerja yang baik dengan rekan kerja dan setiap anggota perusahaan juga turut mempengaruhi semangat kerja. Suasana kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan bekerja lebih rileks.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah adanya kesamaan tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan. Karyawan yang melihat bahwa tujuan perusahaan sama dengan tujuannya pribadi, akan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan melihat bahwa untuk mencapai tujuan pribadinya maka ia harus mampu mencapai tujuan perusahaan juga.

Imbalan yang adil tentunya juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan selalu memperhitungkan jerih payah yang dia berikan bagi perusahaan dengan kompensasi yang diterima. Karyawan akan memiliki semangat kerja lebih tinggi jika ia sudah merasa puas dengan imbalan yang diterima.

Selain itu, faktor terakhir yang dikemukakan oleh Zainun adalah adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, dan perlindungan bagi karyawan. Sudah menjadi sifat dasar manusia untuk membutuhkan perlindungan (*safety needs*) dalam hidup. Karyawan akan bekerja dengan lebih tenang dan baik jika ia merasa perusahaan telah menjamin

kepastian karirnya di masa depan, keamanan dalam bekerja, atau kebutuhan setelah pension.

Pendapat yang tidak terlalu berbeda juga dikemukakan oleh Nawawi (2003:62) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat terhadap pekerjaan.
2. Faktor gaji atau upah.
3. Status sosial pekerjaan.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan.
5. Tujuan pekerjaan.

Minat terhadap pekerjaan tentunya mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk menghasilkan kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki minat yang rendah terhadap pekerjaannya hanya akan bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan tanpa memikirkan cara untuk lebih baik.

Faktor gaji atau upah tentu sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Jika karyawan sudah merasa bahwa gaji atau upah yang diterima adil dengan beban kerjanya, maka ia akan bekerja dengan bersemangat. Sedangkan karyawan menjadi tidak bersemangat bila ia merasa gaji atau upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerjanya.

Menurut Nitisemito (dalam Wahyuni, 2005:33), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan lebih baik.

2. Hasrat untuk maju.
3. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.
4. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
5. Sikap terhadap pimpinannya.

Rasa bangga terhadap pekerjaan berarti adanya ikatan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, karyawan yang memiliki keinginan yang besar untuk maju akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Hasrat untuk maju secara tidak langsung akan berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan.

Pergaulan dengan rekan kerja juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa diterima kehadirannya oleh rekan kerjanya akan datang ke kantor dengan perasaan senang dan bahagia. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan juga mempengaruhi semangat kerja. Karyawan yang bertanggung jawab berarti menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tidak terlambat. Kesadaran akan tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan.

Sikap terhadap pimpinan juga berpengaruh terhadap semangat kerja. Pimpinan menentukan suasana dan mempunyai tanggung jawab untuk menentukan iklim perusahaan yang sehat. Karena itu, tindakan-tindakan pimpinan berpengaruh kuat atas semangat kerja karyawan. Karyawan yang menghormati pimpinannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, Nitisemito (dalam Indriati, 2005:31) mengemukakan “jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan”. Sedikit mirip dengan itu, Anoraga (dalam Indriati, 2005:31) berpendapat “semangat kerja dapat dipengaruhi oleh gaji yang cukup atau memadai, harga diri yang mendapat perhatian, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, dan rasa aman menghadapi masa depan”.

Berdasarkan berbagai teori di atas, dapat ditarik kesimpulan semangat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor materi dan rohani. Faktor materi seperti pemberian kompensasi yang adil. Sedangkan faktor harmoni seperti suasana kerja dan hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan. Perusahaan tentunya harus mengetahui serta memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan tentunya harus secara berkala diukur oleh pimpinan. Hal ini bertujuan agar pimpinan dapat segera memperbaiki bila ternyata ditemukan gejala turunnya semangat kerja. Tinggi rendahnya semangat kerja dapat diukur melalui unsur-unsur dalam semangat kerja.

Menurut Hasley (dalam Indriati, 2005:28) unsur-unsur dalam semangat kerja adalah:

1. Presensi.
2. Kerja sama.
3. Disiplin kerja.
4. Tanggung jawab

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pimpinan seharusnya selalu memperhatikan karyawan untuk datang dan pulang tepat waktu agar pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai menurut Nitisemito (dalam Indriati, 2005:29) dapat diukur melalui :

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
2. Ketepatan keryawan datang atau pulang.
3. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara perusahaan.

Semangat kerja juga dapat diukur melalui kerja sama karyawan dengan rekan kerja dan pimpinannya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan pimpinan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dapat dilihat pula dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja.

Kerja sama menurut Siswanto (dalam Wisudawati, 2005:36) dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut:

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahannya.
2. Adanya kemampuan untuk memberi dan menerima saran maupun kritik untuk memperoleh cara kerja yang terbaik.
3. Adanya kemauan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.
4. Bagaimana tindakan karyawan apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedisiplinan juga merupakan salah satu unsur dalam semangat kerja. Kedisiplinan merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak. Bila suatu perusahaan dapat mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Tingkat kedisiplinan menurut Nitisemito (dalam Wahyuni, 2005:34) dapat diukur dari:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
2. Kepatuhan karyawan pada instruksi.
3. Kepatuhan karyawan pada tata tertib dan peraturan.
4. Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan.

Unsur terakhir adalah tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta menanggung risikonya.

Tanggung jawab menurut Siswanto (dalam Wisudawati, 2005:36) dapat diukur dari:

1. Kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
2. Kesanggupan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
3. Kesadaran bahwa pekerjaan adalah kepentingan bersama.

Keempat unsur yang dijelaskan di atas merupakan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur semangat kerja. Pimpinan dapat mengukur semangat kerja karyawan dengan menggunakan presensi serta melihat kerja sama, disiplin kerja, dan tanggung jawab karyawan.

2.1.1.3 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan secara umum terjadi. Pimpinan harus mampu mengenali indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja. Menurut Sentot Imam Wahjono (2008: 67), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.
3. Labour *turnover* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat.
5. Kegelisahan dimana-mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
7. Pemogokan.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam perusahaan tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. Produktivitas yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Tingginya tingkat absensi menandakan karyawan merasa malas untuk bekerja. Karyawan yang terlalu sering ijin atau bolos, mengindikasikan semangat kerja yang rendah. Karyawan tidak menggunakan waktu kerjanya dengan benar sehingga dapat merugikan perusahaan.

Turnover karyawan yang meningkat dapat disebabkan bila karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja. Karyawan akan lebih memilih untuk pindah bekerja di tempat yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Tingkat *turnover* yang terlalu tinggi menandakan adanya masalah dalam perusahaan.

Tingkat kerusakan juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja. Karyawan yang terlalu sering merusak fasilitas atau perlengkapan kantor menunjukkan bahwa ia kurang dapat menghargai apa yang telah disediakan oleh perusahaan. Kerusakan yang berkali-kali terjadi menunjukkan bahwa karyawan tidak berinisiatif untuk memperbaiki kesalahan sebelumnya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja menurun.

Kegelisahan yang menyebar dalam perusahaan merupakan indikasi turunnya semangat kerja yang paling mudah terlihat. Kegelisahan dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja atau keluh kesah kepada rekan kerja. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Keeluh kesah

dapat berubah menjadi rumor yang tentunya akan menghambat produktivitas kerja.

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Perusahaan harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan. Jika tidak ditangani dengan benar, karyawan dapat melakukan pemogokan.

Indikasi terakhir turunnya semangat kerja adalah pemogokan. Pemogokan merupakan hal yang selalu ingin dihindari oleh perusahaan. Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan dan kegelisahan. Jika hal ini berlanjut dalam jangka waktu lama akan merugikan citra perusahaan.

Sedangkan menurut Moekijat (dalam Wisudawati, 2005:34), indikasi semangat kerja yang rendah yaitu:

1. Kekurang perhatian.
2. Kelelahan.
3. Keluhan.
4. Pemogokan.
5. Tingkat ketidak hadiran yang sangat tinggi.
6. Kurangnya disiplin.
7. Pengurangan hasil kerja yang disengaja

Semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari kurangnya perhatian karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kualitas dari hasil kerja yang dilakukan karyawan sehingga perlu banyak koreksi. Kelelahan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja yang patut diperhatikan pimpinan. Karyawan mungkin merasa kelelahan karena jam kerja yang panjang atau beban kerja berlebihan.

Keluhan karyawan merupakan hal penting yang patut diperhatikan pimpinan. Keluhan yang tidak mendapat tanggapan dapat berubah menjadi tuntutan. Tuntutan dapat berubah menjadi pemogokan, yang tentunya sangat dihindari oleh perusahaan.

Pimpinan juga dapat melihat adanya gejala semangat kerja yang rendah dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Jika ternyata tingkat absensi tinggi, maka pimpinan harus segera mencari tahu alasan di balik itu. Kurangnya disiplin karyawan juga merupakan hal yang harus diperhatikan. Hal ini dapat ditandai dari tingginya tingkat pelanggaran peraturan perusahaan.

Pengurangan hasil kerja yang disengaja merupakan indikasi yang mudah dilihat oleh setiap pimpinan. Pengurangan hasil kerja merupakan hal yang harus segera ditangani oleh pimpinan. Jika dibiarkan dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan indikasi turunnya semangat kerja dapat terlihat dari sikap karyawan sehari-hari di kantor, hasil kerja yang menurun, dan tingkat *turnover* yang tinggi.

2.1.1.4 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Wahjono (2008:69) semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui:

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai.
4. Harga diri perlu mendapat perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan mereka untuk maju.
7. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan.
8. Usahakan karyawan untuk memiliki loyalitas pada perusahaan.
9. Sesekali para karyawan diajak untuk berunding.
10. Pemberian insentif yang terarah.
11. Fasilitas yang menyenangkan.

Semangat kerja ternyata dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor materi dan rohani karyawan. Faktor materi yang berupa gaji, insentif, dan fasilitas. Sedangkan faktor rohani berupa suasana kerja, penempatan karyawan, harga diri, kesempatan untuk maju, perasaan aman, dan loyalitas.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Sayangnya terkadang lingkungan kerja tidak terlalu diperhatikan oleh perusahaan. Banyak perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerjaan karyawannya. Kebanyakan perusahaan bahkan tidak pernah secara serius memperhatikan lingkungan kerja sebagai unsur penting bagi para karyawannya.

Lingkungan memiliki beberapa definisi dari para ahli. Menurut Nitisemito (dalam Indriati, 2005:46), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan“. Pendapat yang hampir serupa

dikemukakan oleh Sedarmayanti (2003:24) yang berpendapat “lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Sedikit mirip dengan itu, Mardiana (2005:120) mengemukakan “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sehingga dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya.

Pendapat berbeda dari Siagian (dalam Indriati, 2005:46) menyebutkan “lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang”. Sedangkan menurut Sihombing (2004:104), “lingkungan kerja juga merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu perusahaan”. Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan.

2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Konsep mengenai dimensi kerja yang dikemukakan oleh Wursanto (2005: 287) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja non fisik (*non physical working environment*).
2. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*).

Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2005: 288) adalah “keadaan diluar kondisi fisik perusahaan, yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Nanawi (dalam Indriati, 2005: 49) juga mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik berupa penghargaan, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan bertanggung jawab”. Lingkungan kerja non fisik yang baik berarti memiliki suasana kerja yang mendukung tumbuhnya semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor fisik (materi) dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (dalam Vemmylia, 2008: 33) dikemukakan beberapa faktor fisik (material) dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Pewarnaan.
2. Kebersihan.
3. Penerangan.
4. Ventilasi udara.
5. Musik.
6. Kebisingan.
7. Keamanan.

Pewarnaan terkadang menjadi masalah dalam perusahaan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin, peralatan, bahkan pewarnaan seragam karyawan perlu mendapat perhatian. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebihan.

Kebersihan merupakan hal utama yang harus diperhatikan untuk memiliki karyawan yang sehat. Dalam setiap kegiatan dalam perusahaan sebaiknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan juga dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Lingkungan kerja yang bersih bisa menimbulkan rasa senang dan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat.

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena dapat memperlancar pekerjaan setiap harinya. Penerangan yang baik membuat mata tidak mudah lelah sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat dihindari. Penerangan yang baik akan menambah semangat kerja karyawan karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya.

Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi ventilasi dalam setiap ruang kerja. Selain penggunaan *air conditioning*, kipas angin juga bisa menjadi alternatif bagi pertukaran udara. Selain itu, ternyata konstruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik dari pada yang plafonnya rendah. Demikian pula jumlah karyawan dengan luas ruangan dapat mempengaruhi pertukaran udara yang terjadi di ruangan tersebut.

Musik dapat digunakan untuk membantu pekerjaan karyawan. Ternyata musik memiliki kekuatan psikologis yang dapat menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Penggunaan musik yang baik bertujuan untuk

meringankan kelelahan rohaniah, mengurangi ketegangan saraf dan membuat karyawan merasa lebih bersemangat.

Sebagian besar dari pekerjaan kantor merupakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi pikiran, oleh karena itu kebisingan merupakan hal yang sangat mengganggu karyawan. Suara yang gaduh menyebabkan karyawan sulit untuk konsentrasi atau bahkan berkomunikasi lewat telepon. Seseorang mungkin tidak menyadari pengaruh kebisingan secara jangka pendek. Tetapi secara jangka panjang, kebisingan dapat membuat karyawan menjadi cepat lelah dan mudah marah.

Keamanan juga menjadi unsur penting dalam lingkungan kerja. Perusahaan harus mampu memberi perlindungan dari hal-hal yang dapat membahayakan keselamatan para karyawannya. Hal ini bisa berupa adanya tangga darurat, alarm kebakaran, detektor bom di pintu masuk, atau bahkan jaminan konstruksi gedung kantor yang tahan gempa. Jika karyawan sudah merasa aman dalam bekerja, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih baik.

Pendapat lain dikemukakan oleh Moekijat (dalam Wahyuni, 2005:24), yang menyebutkan bahwa faktor-faktor penting dari kondisi kerja fisik kantor adalah:

1. Penerangan
2. Warna
3. Tata ruang
4. Udara
5. Suara

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja dapat melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas, cepat, dan tanpa upaya-upaya yang tidak perlu. Intesitas penerangan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. Pekerjaan yang berbahaya harus dapat diamati dengan jelas dan cepat, karena banyak kecelakaan terjadi karena penerangan yang kurang memadai.

Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya dapat menimbulkan kegembiraan dan ketenangan kerja. Komposisi warna yang salah dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandang. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan.

Pengaturan ruang kerja yang tepat akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan menyukai tata ruang kerja yang rapi, tidak sempit, dan memiliki daerah pribadi bagi setiap orang. Prinsip-prinsip tata ruang secara umum yaitu ruang lantai harus bebas dari rintangan, perlengkapan harus diletakkan dekat dengan karyawan, dan mesin-mesin yang suaranya gaduh harus ditempatkan pada ruangan yang terpisah.

Pengaturan udara yang baik akan dapat menimbulkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan para karyawan. Suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan dapat

menyebabkan turunnya semangat kerja. Dalam keadaan seperti ini maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Kondisi suara yang baik adalah kondisi suara yang tidak gaduh atau tenang, tidak terganggu dari alat-alat kantor maupun dari luar kantor sehingga karyawan dapat bekerja sebaik mungkin. Kebisingan dapat dikurangi dengan pengaturan maupun pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, dan pemakaian alat pelindung telinga.

Indikator lingkungan kerja bergantung pada persepsi setiap karyawan. Persepsi menurut Robbins dan Judge (2008:125) adalah “proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka untuk member arti bagi lingkungannya”. Apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif.

Dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dalam lingkungan kerja dapat berupa materi seperti penerangan atau udara dan non fisik seperti penghormatan. Kedua unsur ini merupakan dimensi dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Komunikasi Internal

Komunikasi merupakan unsur penting bagi hubungan dalam perusahaan. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan adanya hubungan yang lebih baik dalam perusahaan. Begitu juga sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat

mengakibatkan hubungan antar pribadi atau antar kelompok menjadi buruk pula.

Ada beberapa pendapat para ahli yang tidak terlalu berbeda mengenai komunikasi internal. Pendapat yang dikemukakan oleh Muhyadi (dalam Wisudawati, 2005:22) menyebutkan “komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota perusahaan, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan”. Sedangkan Brennan (dalam Masmuh, 2010: 101) berpendapat “komunikasi internal adalah pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di antara para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung”.

Senada dengan itu, Arni (2003: 97) mendefinisikan “komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu perusahaan”. Pendapat lain menurut Guffey, Rhodes, dan Rogin (2006: 21) mengatakan “komunikasi internal adalah berbagi ide dan pesan dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan”. Sedangkan menurut Nimran (1999: 24), “komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi antara pihak internal dalam lingkup perusahaan”. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dilakukan oleh setiap anggota perusahaan yang berlangsung di dalam perusahaan.

2.1.3.1 Unsur Komunikasi Internal

Dalam proses komunikasi internal, terdapat beberapa unsur yang di dalamnya merupakan persyaratan terjadinya komunikasi. Onong (dalam Indriati, 2005:34) berpendapat unsur-unsur komunikasi yaitu:

1. Komunikator.
2. Pesan.
3. Komunikan.
4. Media.
5. Efek.

Komunikator adalah orang yang menyampaikan pesan. Pesan yaitu isi informasi, ide, atau pendapat yang dikomunikasikan. Komunikan adalah orang yang menerima pesan. Media adalah sarana atau saluran yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesan. Pengaruh dari pesan tersebut.

2.1.3.2 Dimensi Komunikasi Internal

Dimensi komunikasi internal menurut Guffey (2006:29) adalah:

1. Komunikasi vertikal.
2. Komunikasi horizontal.

Komunikasi vertikal sendiri terdiri dari dua aliran yaitu aliran ke bawah dan aliran ke atas. Informasi yang mengalir ke bawah umumnya bergerak dari para pengambil keputusan, termasuk CEO dan manajer, melalui rantai komando kepada karyawan. Informasi ini meliputi rencana kerja, kebijakan, dan prosedur. Informasi yang mengalir ke atas memungkinkan adanya umpan balik dari karyawan non manajemen

kepada pihak manajemen. Karyawan bawahan menjelaskan kemajuan dalam penyelesaian tugas, melaporkan rintangan yang ditemui, dan menyarankan metode-metode untuk meningkatkan efisiensi.

Komunikasi horizontal yaitu mentransmisi informasi secara horizontal antara karyawan di tingkat yang sama. Pada komunikasi horizontal karyawan mengkoordinasikan tugas, membagi informasi, memecahkan masalah, dan menyelesaikan konflik. Komunikasi horizontal dilakukan melalui kontak pribadi, telepon, memo, *e-mail*, atau rapat.

Liang Gie (2000:66) berpendapat bahwa dimensi komunikasi internal meliputi:

1. Komunikasi vertikal.
2. Komunikasi horizontal.

Komunikasi vertikal adalah proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan atau bawahan kepada pimpinan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan perintah, petunjuk, penjelasan, keterangan, larangan dan sanksi. Sedangkan bawahan memberikan laporan, pendapat, saran, gagasan, dan kreatifitas kepada pimpinan.

Komunikasi horizontal adalah hubungan komunikasi di antara para karyawan pada tingkat atau level yang sederajat. Hubungan horizontal di antara para karyawan juga dapat dijaga oleh pimpinan dengan mengadakan pertemuan, rapat, atau diskusi.

Sedangkan ada pendapat berbeda yang dikemukakan oleh Brennan (dalam Masmuh. 2010:101) yang menyebutkan bahwa dimensi komunikasi internal adalah:

1. Komunikasi vertikal.
2. Komunikasi horizontal.
3. Komunikasi diagonal.

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan atau bawahan terhadap pimpinan. Dengan kata lain, komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas.

Komunikasi ke bawah mempunyai fungsi pengarahan, perintah, inspirasi, dan evaluasi. Selain itu, komunikasi ke bawah juga berisi informasi mengenai tujuan perusahaan, kebijakan-kebijakan, peraturan, pembatasan, insentif, tunjangan, dan hak-hak karyawan. Media atau saluran yang banyak digunakan dalam komunikasi ke bawah berupa pertemuan tatap muka langsung, pembicaraan lewat telepon, memo, dan instruksi tertulis.

Komunikasi ke atas memiliki fungsi memperoleh informasi mengenai kegiatan, keputusan, dan pelaksanaan pekerjaan karyawan pada tingkat yang lebih rendah. Komunikasi ke atas dapat berupa laporan prestasi kerja, saran, rekomendasi, usulan anggaran, pendapat, keluhan, dan permohonan bantuan. Media atau saluran yang banyak digunakan adalah

pertemuan tatap muka langsung, rapat kerja, percakapan melalui telepon, dan memo tertulis.

Sedangkan komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan oleh sesama karyawan yang memiliki level jabatan yang sama. Komunikasi horizontal terjadi secara teratur di antara karyawan yang bekerja bersama dalam suatu tim maupun yang berbeda tim kerja. Media komunikasi yang banyak digunakan dalam komunikasi ke samping adalah pertemuan tatap muka langsung, pembicaraan lewat telepon, dan memo tertulis.

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan atau bawahan terhadap pimpinan yang berasal dari divisi yang berbeda. Komunikasi diagonal terjadi karena munculnya keinginan karyawan untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan karyawan lain yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahannya. Komunikasi diagonal biasanya bersifat informal.

2.1.3.3 Jenis Komunikasi Internal

Jenis komunikasi internal dibagi menurut jumlah orang yang terlibat dalam komunikasi yang sedang berlangsung. Menurut Effendy (2009:181), “komunikasi internal dapat diklasifikasikan menjadi komunikasi personal (*personnal communication*) dan komunikasi kelompok (*group communication*)”.

Komunikasi personal adalah komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung secara tatap muka ataupun melalui media. Komunikasi personal dapat berlangsung dengan tatap muka (*face to face communication*) dan bermedia (*mediated communication*). Komunikasi personal tatap muka berlangsung secara dialog sehingga dapat terjadi adanya kontak pribadi. Sedangkan komunikasi personal bermedia menggunakan alat seperti telepon atau memo.

Komunikasi personal tatap muka dianggap sebagai jenis komunikasi yang paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang. Hal ini dikarenakan terjadinya *personal contact* yang memungkinkan komunikator untuk mengetahui, memahami, dan menguasai kondisi dan tanggapan komunikan secara langsung.

Komunikasi kelompok adalah komunikasi antara anggota dalam suatu kelompok. Komunikasi kelompok terdiri dari komunikasi kelompok kecil dengan jumlah anggota yang sedikit dan komunikasi kelompok besar dengan jumlah anggota yang banyak. Komunikasi kelompok dapat terjadi dalam rapat, *briefing*, atau *brainstorming*.

Dalam kelompok kecil, para anggotanya lebih bersifat rasional sehingga pesan yang sampai akan ditanggapi secara kritis. Selain itu dalam komunikasi kelompok kecil, setiap anggotanya dapat memberikan tanggapan kepada semua anggota kelompok secara langsung.

Pada komunikasi kelompok besar, setiap anggota hampir tidak dapat memberikan tanggapan secara verbal. Dalam komunikasi internal suatu

perusahaan jarang sekali terjadi komunikasi kelompok besar kecuali dalam konferensi atau kongres. Informasi yang diberikan biasanya bersifat umum yang berkaitan dengan kepentingan seluruh karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal terdiri dari dua jenis yaitu komunikasi kelompok kecil dan komunikasi kelompok besar. Penggunaan kedua jenis komunikasi ini dapat disesuaikan dengan kondisi dan jenis informasi yang ingin diberikan.

2.1.3.4 Hambatan Dalam Komunikasi Internal

Komunikasi internal tidak seterusnya dapat berjalan lancar. Tidak jarang ditemui salah pengertian mengenai pesan yang disampaikan. Robbins (dalam Masmuh, 2010:80) menyebutkan bahwa hambatan-hambatan tersebut adalah:

1. Penyaringan (*filtering*).
2. Persepsi selektif.
3. Perasaan.
4. Bahasa.

Penyaringan merupakan komunikasi yang dimanipulasi oleh pengirim sehingga terdengar lebih menyenangkan bagi penerima. Hal ini biasanya dilakukan oleh bawahan kepada atasannya untuk menutupi kondisi pekerjaan yang buruk. Hal ini dapat merugikan perusahaan jika informasinya dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Persepsi selektif yaitu keadaan dimana penerima pesan menerima informasi atas dasar keperluan, motivasi, latar belakang pengalaman, dan

ciri-ciri pribadi lainnya. Dalam menafsirkan informasi yang diterima, maka pengalaman, pendidikan, pengetahuan, dan budaya akan ikut menentukan.

Perasaan dapat menghambat terjadi komunikasi yang efektif karena membuat penerima pesan menjadi tidak logis. Sebagai contoh, pesan yang sama yang diterima oleh seseorang saat marah akan berbeda penafsirannya jika ia menerima pesan itu dalam keadaan normal.

Hambatan yang paling umum terjadi adalah bahasa. Dimana kata-kata memiliki makna yang berbeda antara seseorang dengan orang lain. Umur, pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya adalah hal-hal yang secara nyata dapat mempengaruhi bahasa yang dipakai oleh seseorang, atau definisi yang dilekatkan pada suatu kata.

Sedikit berbeda dengan itu, Wursanto mengemukakan hambatan komunikasi internal dapat dibedakan menjadi:

1. Hambatan yang bersifat teknis.
2. Hambatan perilaku.
3. Hambatan bahasa.
4. Hambatan struktur.
5. Hambatan jarak.
6. Hambatan latar belakang.

Hambatan yang bersifat teknis antara lain berupa kurangnya sarana dan prasarana yang diperlukan perusahaan, kondisi fisik yang tidak memungkinkan, dan metode komunikasi yang tidak memadai. Hambatan perilaku berupa prasangka yang didasarkan pada emosi, suasana otoriter, ketidakmauan berubah, dan sifat yang egosentris.

Hambatan bahasa biasanya terjadi saat komunikator tidak menghiraukan kemampuan bahasa lawan bicaranya. Oleh karena itu, komunikator harus menggunakan kata-kata sederhana, tata bahasa yang benar, serta memberikan kode, lambang, atau gerakan yang dapat memperjelas.

Hambatan struktur disebabkan oleh adanya perbedaan tingkat dan perbedaan pekerjaan dalam struktur perusahaan. Hal ini terjadi karena terkadang bawahan merasa malu untuk berhubungan dengan pimpinannya. Sehingga komunikasi yang terjadi antara bawahan dengan pimpinan tidak dapat berjalan dengan baik.

Hambatan jarak biasanya terjadinya suatu perusahaan mempunyai cabang-cabang yang tersebar di berbagai wilayah. Komunikasi dalam perusahaan tersebut harus ditunjang dengan suatu peralatan komunikasi yang memadai. Tidak adanya peralatan atau sarana komunikasi yang mendukung dapat mengakibatkan keterlambatan informasi yang disampaikan.

Hambatan latar belakang terjadi karena adanya latar belakang setiap karyawan yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang dapat menimbulkan suatu jarak yang menghambat proses komunikasi. Latar belakang sendiri terdiri dari latar belakang sosial dan pendidikan. Hal ini dapat diatasi dengan adanya pengertian dan saling menghormati antar karyawan.

2.1 Review Penelitian Relevan

Review penelitian relevan digunakan untuk memperkuat penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Review penelitian relevan bersumber dari skripsi dan tesis. Berikut beberapa review penelitian relevan yang ditemukan peneliti.

1. **Anita Marta Wisudawati dalam judul “Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah”. Skripsi, 2005.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Besarnya pengaruh tersebut adalah 43,9%. Sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif persentase dimana variabel komunikasi intern maupun semangat kerja menunjukkan kategori baik dengan persentase 76,11% dengan komunikasi ke bawah sebagai indikator yang memberikan kontribusi terbesar dan komunikasi ke atas sebagai indikator yang memberikan kontribusi terendah.
2. **Y. W Budiarti dalam judul “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja Pegawai (studi pada KPSP Setia Kawan Nongkojajar). Skripsi, 2007.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dari uji F

diperoleh nilai $F_{hitung} = 3,331 > F_{tabel} = 3,21$, signifikansi $F = 0,045 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif yang signifikan komunikasi dan komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai di KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Nilai R square sebesar 0,131 artinya bahwa variabel kompensasi dan komunikasi internal dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai di KPSP Setia Kawan Nongkojajar sebesar 13,1 % dan sisanya 96,9 % dipengaruhi hal-hal lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. **Sevia Indriani dalam judul “Pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai (survey pada pusat Humas Kementerian Perdagangan RI). Skripsi, 2007.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan pusat humas Kementrian Perdagangan RI. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 40,9%, sedangkan sisanya 59,1% oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
4. **Tutik Indriati dalam judul “Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobongan”. Skripsi, 2005.** Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pelaksanaan komunikasi perusahaan, lingkungan

kerja, dan pengembangan pegawai terhadap semangat kerja pegawai kantor Setda Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata antara pelaksanaan komunikasi perusahaan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai terhadap semangat kerja pegawai. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan pelaksanaan komunikasi perusahaan, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai adalah sebesar 0,727 atau 72,7% dan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5. **Etika Ayu Budi Pratiwi dalam judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Torrecid Surabaya”**. Thesis, 2010. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau *confirmatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Penelitian ini menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja dan kepuasan kerja pada PT. Torrecid Surabaya yakni pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Adapun besarnya tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar 17,1% untuk pelayanan karyawan, 6,5% untuk kondisi kerja, dan 14,4% untuk hubungan antar karyawan.
6. **Aprilia Dwi Susanti dalam judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Inti Sukes Garmindo Semarang”**. Sripsi, 2008. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja PT. Inti Sukses Garmino. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien regresi 6,127. Sedangkan berdasarkan goodness of fit test melalui uji t menunjukkan bahwa upah memiliki t hitung sebesar 4,419 lebih besar dari t tabel 1,671, sedang variabel lingkungan kerja memiliki t hitung 6,125 dan t tabel 1,671. Sedangkan melalui uji F, F hitung bernilai sebesar 56,310 dengan tingkat signifikan 0,047 atau lebih besar dari F tabel yang bernilai 3,15. Hal ini berarti upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

7. **Meinardi Kurniawan dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Agronesia (Persero) Divisi Barang Teknik Karet Inkaba Bandung”. Skripsi, 2006.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja internal terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Agronesia (Persero) divisi Barang Teknik Karet Inkaba Bandung. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja internal mempunyai pengaruh sebesar 39,6% terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
8. **Alifiyaumi dalam judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada**

Pegawai Kantor Bagian Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang”. Skripsi, 2009. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial di kantor Bagian Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, karena dilihat dari nilai Sig $t_{0,000}$ dan nilai thitung = 4,8111 > ttabel = 2,039.

9. **Dedeh Rumningsih dalam judul “Pengaruh Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri”. Skripsi, 2009.** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan variabel semangat kerja karyawan Sespim Polri Lembang dipengaruhi oleh variabel lingkungan fisik tempat kerja sebesar 24%.
10. **Evi Nurida dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan Pada PT PG Krebbe Baru Bululawang Malang”. Skripsi, 2008.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja sebesar 46.5%.

Untuk lebih memperjelas review penelitian terdahulu, maka dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X ₁	X ₂	Y
1	Anita Marta Wisudawati 2005	Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.	-	✓	✓
2	Y. W Budiarti 2007	Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada KPSP Setia Kawan Nongkojajar).	-	✓	✓
3	Sevia Indriani 2007	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey Pada Pusat Humas Kementerian Perdagangan RI).	-	✓	✓
4	Tutik Indriati 2005	Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Perusahaan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Grobongan.	✓	✓	✓
5	Etika Ayu Budi Pratiwi 2010	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Torrecid Surabaya.	✓	-	✓
6	Aprilia Dwi Susanti 2008	Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Inti Sukes Garmindo Semarang.	✓	-	✓
7	Meinardi Kurniawan 2006	Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Agronesia (Persero) Divisi Barang Teknik Karet Inkaba Bandung	✓	-	✓
8	Alifiyaumi 2009	Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Bagian Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.	✓	-	✓

9	Dedeh Rumningsih 2009	Pengaruh Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri.	✓	-	✓
10	Evi Nurida 2008	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan Pada PT PG Kreet Baru Bululawang Malang.	✓	-	✓

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Semangat kerja memiliki unsur-unsur yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur semangat kerja itu sendiri. Unsur-unsur tersebut yaitu presensi, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kerja sama. Melalui keempat unsur tersebut, pimpinan dapat mengukur kadar semangat kerja setiap karyawannya. Kadar semangat kerja dalam setiap pribadi sendiri berbeda-beda. Hal ini dikarenakan ada banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu imbalan, kepuasan akan pekerjaan, promosi, dan hubungan sosial di kantor.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tenang, luas, aman, dan memiliki suasana ceria dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Selain itu, kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang kotor dapat menimbulkan penyakit pada karyawan. Secara langsung, hal ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur dalam lingkungan kerja itu sendiri. Unsur-

unsur dalam lingkungan kerja yaitu fasilitas, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Dari ketiga unsur ini dapat ditarik indikator lingkungan kerja seperti alat tulis, penerangan, cahaya, warna, udara, tata ruang, penghormatan, penghargaan, dan pengakuan. Dengan melakukan beberapa pengaturan pada ketiga unsur tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang ideal.

Terdapat 7 (tujuh) *review* penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Alifiyaumi pada karyawan kantor bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

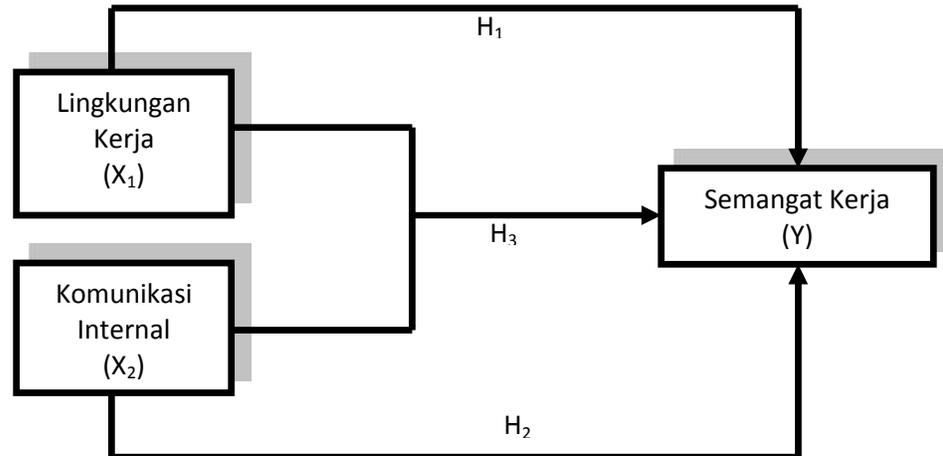
Semangat kerja dapat juga dipengaruhi oleh komunikasi internal. Semangat kerja meningkat bila komunikasi internal berlangsung dengan lancar dan harmonis. Karyawan yang tidak memiliki hambatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan pimpinannya akan memiliki semangat kerja tinggi. Pimpinan yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik akan mampu untuk meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Terdapat 4 (empat) *review* penelitian terdahulu yang mendukung adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap semangat kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sevia Indriani pada karyawan Humas Kementerian Perdagangan. Hasil penelitian tersebut

menyimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Dalam penelitian ini, semangat kerja (Y) merupakan variabel terikat, yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2).

Peneliti menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Lingkungan Kerja

X_2 : Variabel Bebas = Komunikasi internal

Y : Variabel Terikat = Semangat kerja

—————> = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

H_a : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

2. Hipotesis 2

H_0 : Komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

H_a : Komunikasi internal memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

3. Hipotesis 3

H_0 : Lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

H_a : Lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 *Company Profile*

PT Artajasa Pembayaran Elektronik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan sistem pembayaran secara *online*. PT Artajasa Pembayaran Elektronik didirikan pada tanggal 10 Februari 2000. PT Artajasa Pembayaran Elektronik merupakan anak perusahaan dari PT Aplikanusa Lintasarta. Tujuan awal perusahaan ini didirikan yaitu untuk mengelola *ATM Bersama*, *Bill Payment*, dan Jasa Pelaporan Bank.

Visi PT Artajasa Pembayaran Elektronik adalah menjadi penyedia layanan transaksi elektronik terdepan. Misi PT Artajasa Pembayaran Elektronik adalah menyediakan layanan transaksi yang terpadu dan efisien.

Pada tahun 2002, PT Artajasa Pembayaran Elektronik melakukan terobosan baru dan menunjukkan kesuksesan pertamanya dengan memperkenalkan layanan Jasa Kliring pertama untuk transaksi ritel di Indonesia. Pencapaian lainnya terjadi pada tahun 2004, dimana perusahaan mengembangkan transfer antar bank secara *Real Time On-Line* melalui ATM.

Pada tahun 2005, PT Artajasa Pembayaran Elektronik berhasil melakukan interkoneksi dengan jaringan ATM di Malaysia untuk memenuhi kebutuhan para pekerja dan pelajar Indonesia akan layanan transaksi elektronik. Hal itu juga

memberikan kenyamanan lain bagi para turis Indonesia yang sedang berkunjung ke Malaysia.

Saat ini wewenang penuh telah diberikan oleh induk perusahaan agar PT Artajasa Pembayaran Elektronik menciptakan produk-produk yang inovatif. Sebagai perintis yang terdepan, hingga saat ini layanan transaksi elektronik dan pembayaran PT Artajasa Pembayaran Elektronik mencakup lebih dari 12.000 terminal ATM, 25 juta pemegang kartu dan lebih dari 70 bank anggota di seluruh Indonesia.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT Artajasa Pembayaran Elektronik yang beralamat di Menara Thamrin Jakarta . Peneliti telah melakukan pra riset pada bulan April dan Mei 2011. Penelitian akan dilanjutkan kembali pada bulan Juni hingga selesai.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan eksplanatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena (Prasetyo. 2008: 42). Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola. Penelitian eksplanatif dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala yang terjadi (Prasetyo. 2008: 42). Tujuan dari penelitian ini adalah menghubungkan pola-pola

yang berbeda namun memiliki keterkaitan, serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1, 3.2, dan 3.3

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan yang memiliki dimensi seperti , lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. (Sarwoto, Sedarmayanti, dan Wursanto dalam Wursanto, 2005)	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja non fisik 	<ul style="list-style-type: none"> Penghormatan 	1	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> Penghargaan 	2	
		<ul style="list-style-type: none"> Pengakuan 	3	
	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja Fisik 	<ul style="list-style-type: none"> Penerangan 	4	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> Warna 	5	
		<ul style="list-style-type: none"> Tata Ruang 	6	
		<ul style="list-style-type: none"> Suara 	7	
		<ul style="list-style-type: none"> Udara 	8	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Komunikasi Internal

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
<p>Komunikasi Internal</p> <p>Komunikasi internal adalah komunikasi yang dilakukan oleh setiap anggota perusahaan yang berlangsung di dalam perusahaan yang memiliki dimensi seperti komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan komunikasi horizontal. (Brennan dan Effendy dalam Masmuh, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi vertikal 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian laporan kepada atasan 	9	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian saran kepada atasan 	10	
		<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian kritik kepada atasan 	11	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pengaduan 	12	
	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi horizontal 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian saran kepada rekan kerja 	13	Likert
		<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian kritik kepada rekan kerja 	14	
		<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian pendapat kepada rekan kerja 	15	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
Semangat Kerja Semangat kerja adalah perilaku dan kondisi psikologis seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat diukur dengan presensi, tanggung jawab, kerja sama, dan disiplin kerja (Hasley dan Nitisemito dalam Indriati, 2005)	• Presensi	• Kehadiran karyawan	16	Likert
		• Ketepatan waktu	17, 18	
		• Kesiediaan mengikuti acara perusahaan	19	
	• Disiplin kerja	• Kepatuhan pada instruksi	20	Likert
		• Kepatuhan pada tata tertib	21	
		• Bekerja sesuai dengan prosedur	22	
	• Tanggung jawab	• Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan	23	Likert
		• Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	24	
		• Kesadaran bahwa pekerjaan merupakan kepentingan bersama	25	
	• Kerja sama.	• Kesiediaan bekerja sama	26,27	Likert
• Kemauan untuk membantu rekan kerja		28		

Sumber: Data diolah oleh peneliti

3.3.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri (Wardani. 2009: 6). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik.

3.3.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri (Wardani. 2009: 6). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan komunikasi internal.

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono. 2005: 107). Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.4
Tabel Nilai Kuesioner

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

Sumber: Sugiyono (2005:107)

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Artajasa Pembayaran Elektronik yang berjumlah 82 orang.

Sampel adalah suatu bagian populasi yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi (Cooper dan Emory, 1999). Untuk menentukan besarnya sampel, penelitian menggunakan rumus slovin dalam Prasetyo (2008) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

$$n = \frac{82}{1 + 82(0,05)^2} = 68$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas, maka ukuran besarnya sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah 68.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah *simple random sampling*.

Adapun perhitungannya menurut Sugiyono (2008:130) sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total populasi}} \times \text{Total sampel}$$

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan secara langsung (Arikunto, 1998:146). Metode ini digunakan pada saat survey pendahuluan, yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya ada di PT Artajasa Pembayaran Elektronik.

3.5.2 Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden (Arikunto, 1998:227). Metode ini mempunyai kedudukan utama dalam penelitian ini, sehingga analisa data ini diperoleh dari kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan.

3.5.3 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat, membaca, mempelajari, dan kemudahan mencatat informasi yang ada hubungannya dengan obyek penelitian (Arikunto, 1998:234). Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah

karyawan, absensi karyawan, *company profile*, dan data lain yang mendukung penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 1998:160). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila r hitung $>$ r table, maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r table, maka item kuesioner tidak valid.

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan pada 7 (tujuh) divisi yang ada di PT Artajasa Pembayaran Elektronik dengan jumlah 30 (tiga puluh). Item yang valid selanjutnya akan diuji realibitasnya, sedangkan item yang tidak valid tidak akan dipakai.

3.6.1.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 1998:170). Pengujian reabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dengan pengolah SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali dalam Rosvita, 2006: 48). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali dalam Rosvita, 2010: 49). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rosvita, 2010: 49). Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Priyatno, 2010: 73). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Rumus regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y : Semangat kerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Komunikasi internal

3.6.3.2 Uji F

Sebagai pengujian variabel independen secara serempak yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Adapun rumus *F-test* adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$: Variabel independen secara bersama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$: Variabel independen secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

K = jumlah variabel

n = jumlah data dalam sample

R^2 = koefisien determinasi sample

Ketentuan dalam uji F dengan taraf signifikansi tertentu:

- Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti perubahan variabel independen secara bersama-sama akan mempengaruhi variabel dependen.
- Apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti perubahan variabel independen secara bersama-sama tidak akan mempengaruhi variabel dependen.

3.6.3.3 Uji T

Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, dilakukan uji t dua sisi yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$: Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

$H_a : b_i \neq 0$: Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

$$t\text{-hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar eror variable i

Sementara nilai t-tabel = $t_{\alpha/2 \text{ df } (n-k)}$, dimana k adalah konstan dan parameter dari parameter yang diestimasi. Dengan menggunakan derajat keyakinan tertentu, maka jika

- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan
- Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan

3.6.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen (Priyatno. 2010:66). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (r) ini akan mempunyai *range* antara 0 sampai dengan 1.

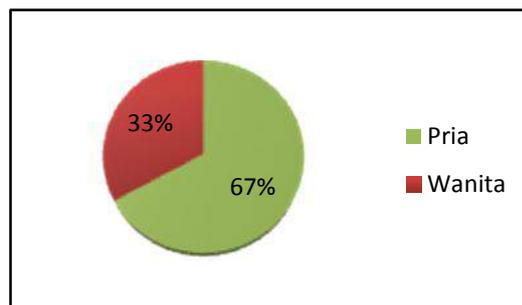
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 68 orang karyawan tetap dengan level jabatan *staff* di seluruh divisi PT Artajasa Pembayaran Elektronik. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian. Bagian pertama mengenai karakteristik responden. Sedangkan bagian kedua merupakan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja.

Pengklasifikasian responden dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, masa kerja, dan penghasilan per bulan. Adapun data mengenai profil responden dihasilkan dalam bentuk *pie chart* berikut:



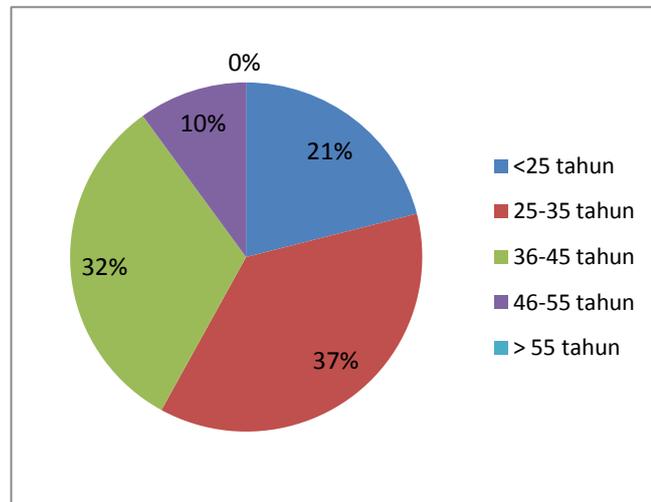
Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.1, dari total 68 responden, sebanyak 22 responden atau 33% adalah wanita dan sebanyak 46 responden atau 67% adalah pria.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap di seluruh 7 divisi PT Artajasa Pembayaran Elektronik adalah pria.

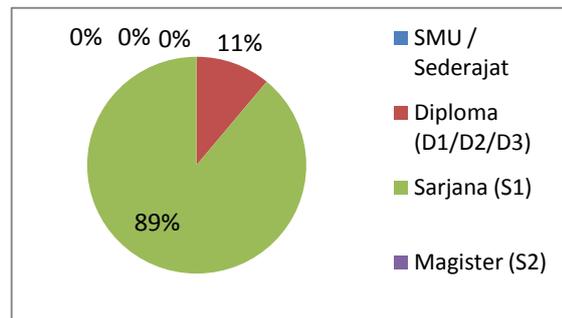


Gambar 4.2

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah oleh peneliti.

. Berdasarkan Gambar 4.2 sebagian besar karyawan diseluruh divisi PT Artajasa Pembayaran Elektronik berusia antara 25 hingga 35 tahun dengan presentase sebesar 37% . Kemudian berikutnya adalah karyawan dengan usia antara 36 hingga 45 tahun dengan presentase sebesar 32%. Selanjutnya, karyawan dengan usia di bawah 25 tahun memiliki presentase sebesar 21%. Karyawan yang berusia 46 tahun hingga 55 tahun hanya memiliki persentase sebesar 10%. Sedangkan tidak ada karyawan yang berusia di atas 55 tahun

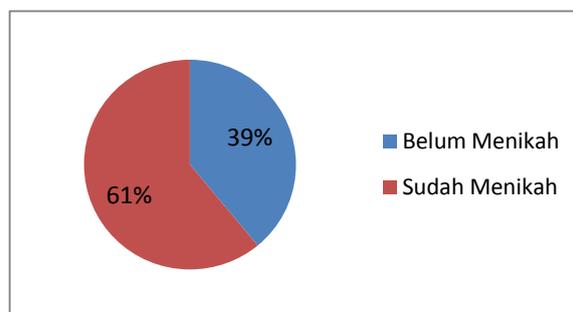


Gambar 4.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah oleh Peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.3, sebanyak 61 orang atau 89% memiliki gelar sarjana. Sedangkan untuk gelar diploma adalah sebanyak 7 orang atau 11%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tetap pada level *staff* di PT Artajasa Pembayaran Elektronik merupakan lulusan Sarjana Strata 1 (S1).

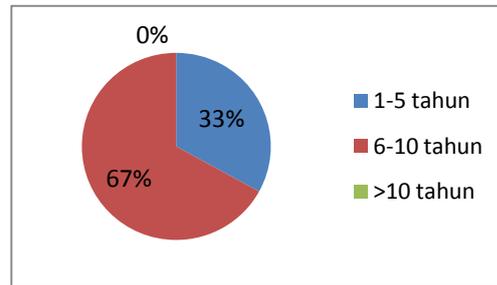


Gambar 4.4

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: data diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Gambar 4.4, sebanyak 41 responden atau 61% sudah menikah. Sedangkan 27 responden atau 39% belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan level *staff* di PT Artajasa Pembayaran Elektronik sudah menikah.

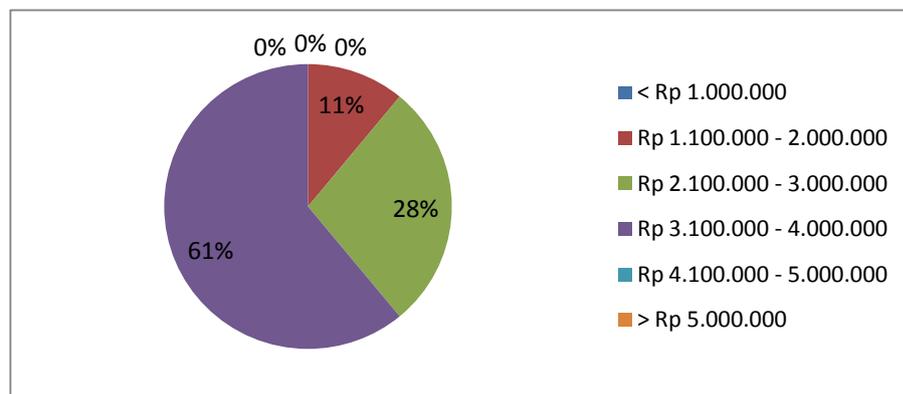


Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: data diolah oleh Peneliti

PT. Artajasa Pembayaran Elektronik berdiri pada tahun 2000, sehingga masa kerja terlama adalah sebelas tahun. Berdasarkan Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa sebanyak 46 responden atau 67% karyawan memiliki masa kerja antara satu hingga lima tahun. Sedangkan 22 responden atau 33% karyawan memiliki masa kerja selama enam hingga sepuluh tahun. Tidak ada responden yang memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun.



Gambar 4.6

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Sumber: Data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan Gambar 4.6 mayoritas karyawan tetap level *staff* di PT Artajasa Pembayaran Elektronis memiliki penghasilan per bulan berkisar antara Rp 3.100.000 sampai dengan Rp 4.000.000 dengan presentase sebesar 61%. Selanjutnya sebanyak 28% karyawan memiliki penghasilan berkisar antara Rp 2.100.000 sampai dengan Rp 3.000.000. Sedangkan untuk penghasilan per bulan Rp1.100.000 sampai dengan Rp2.000.000 memiliki presentase sebesar 11%.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner. Uji validitas menggunakan 30 responden sebagai sampel uji coba. Responden yang dipilih merupakan karyawan divisi *Corporate Secretary* dan *Internal Audit*.

Data diolah dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.0 dengan menggunakan teknik pengujian korelasi *Bivariate Pearson*. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa dihormati selama bekerja di perusahaan	0.660	0.361	Valid
2	Saya mendapat penghargaan yang setimpal	0.545	0.361	Valid
3	Saya merasa diakui sebagai karyawan perusahaan	0.801	0.361	Valid
4	Tempat kerja memiliki penerangan yang baik	0.567	0.361	Valid
5	Saya menyukai pengaturan warna tempat kerja saya	0.779	0.361	Valid
6	Tempat kerja sudah tertata dengan baik	0.568	0.361	Valid
7	Tempat kerja tidak terganggu oleh kebisingan	0.780	0.361	Valid
8	Suhu udara di tempat kerja saya tidak terlalu panas / dingin	0.493	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih dari nilai r_{tabel} ($n=30$) sebesar 0.361. Sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Internal

No	Pernyataan	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
9	Saya memberi laporan kerja kepada atasan secara teratur	0.402	0.361	Valid
10	Saya aktif memberi saran kepada atasan	0.653	0.361	Valid
11	Saya bisa memberi kritik kepada atasan	0.880	0.361	Valid
12	Saya dapat mengadukan masalah kepada atasan	0.782	0.361	Valid
13	Saya aktif memberi saran kepada rekan kerja	0.573	0.361	Valid
14	Saya memberi kritik kepada rekan kerja	0.544	0.361	Valid
15	Saya dapat mengemukakan pendapat saya kepada rekan kerja	0.467	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih dari nilai r_{tabel} ($n=30$) sebesar 0.361. Sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan
16	Saya mematuhi waktu kerja yang ditentukan	0.494	0.361	Valid
17	Saya datang tepat waktu	0.547	0.361	Valid
18	Saya tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan	0.415	0.361	Valid
19	Saya menghadiri acara perusahaan	0.588	0.361	Valid
20	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan	0.462	0.361	Valid
21	Saya tidak pernah melanggar tata tertib perusahaan	0.649	0.361	Valid
22	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	0.430	0.361	Valid
23	Saya sanggup mengerjakan pekerjaan dengan benar	0.549	0.361	Valid
24	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.393	0.361	Valid
25	Pekerjaan saya merupakan bagian dari tanggung jawab bersama	0.609	0.361	Valid
26	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0.403	0.361	Valid
27	Saya dapat bekerja sama dengan atasan	0.686	0.361	Valid
28	Saya dapat menolong rekan kerja saya	0.423	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih dari nilai r_{tabel} ($n=30$) sebesar

0.361. Sehingga seluruh item pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan Uji *Cronbach's alpha* dengan criteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.811	0.6	Reliabel
Komunikasi Internal	0.741	0.6	Reliabel
Semangat Kerja	0.759	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.4, skor dari variabel lingkungan kerja adalah 0,811. Skor dari variabel komunikasi internal adalah 0,741. Sedangkan skor dari variabel semangat kerja adalah 0,759. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Saya merasa dihormati selama bekerja di perusahaan	0	0	0	0	11	16	42	62	15	22
2	Saya mendapat penghargaan yang setimpal	4	6	16	23,5	6	9	26	38	16	23,5
3	Saya merasa diakui sebagai karyawan perusahaan	0	0	4	6	8	12	45	66	11	16
Mean Lingkungan Kerja Non Fisik		2		9,9		12,3		55,3		20,5	
4	Tempat kerja saya memiliki penerangan yang baik	0	0	8	12	0	0	47	69	13	19
5	Saya menyukai pengaturan warna tempat kerja saya	4	6	23	34	27	40	10	14	4	6
6	Tempat kerja sudah tertata dengan baik	4	6	24	35,5	8	12	22	32,5	10	14
7	Tempat kerja tidak terganggu oleh kebisingan	0	0	4	6	13	19	29	42,5	22	32,5
8	Suhu udara di tempat kerja saya tidak terlalu panas / dingin	4	6	20	29	19	28	21	31	4	6
Mean Lingkungan Kerja Fisik		3,6		23,3		19,8		37,8		15,5	
Mean Lingkungan Kerja		2,8		16,6		16,05		46,55		18	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.5, untuk hasil *mean* untuk dimensi lingkungan kerja non fisik, sebagian besar responden menjawab setuju. Dapat dilihat bahwa 20,5% responden menjawab sangat setuju, 55,3%

menjawab setuju, 12,3% menjawab kurang setuju, 9,9% menjawab tidak setuju, dan 2% menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberi respon positif terhadap seluruh butir pernyataan terkait lingkungan kerja non fisik.

Dalam dimensi lingkungan kerja non fisik, hasil dimensi lingkungan kerja non fisik, 15,5% menjawab sangat setuju, 37,8% menjawab setuju, 19,8% menjawab kurang setuju, 23,3% menjawab tidak setuju, dan 3,6% menjawab sangat tidak setuju. Meski sebagian besar responden menjawab setuju, tetapi cukup banyak juga responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini dikarenakan mayoritas responden menjawab tidak setuju dan kurang setuju pada pernyataan mengenai pengaturan warna dan tata ruang kerja.

Bila melihat dari karakteristik respondennya, dalam hal ini berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar yaitu sebanyak 70% responden yang menjawab setuju untuk pernyataan terkait lingkungan kerja non fisik adalah pria. Begitu pula untuk pernyataan terkait lingkungan kerja non fisik, sebesar 67,4% responden yang menjawab setuju adalah pria.

Jika melihat total hasil *mean* variabel lingkungan kerja, yaitu 18% responden menjawab sangat setuju, 46,55% responden menjawab setuju, 16,05% menjawab kurang setuju, 16,6% menjawab tidak setuju, dan 2,8% menjawab sangat tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Komunikasi Internal

Variabel komunikasi internal terdiri dari dua dimensi, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel komunikasi internal dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi Internal

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
9	Saya memberi laporan kerja kepada atasan secara teratur	0	0	0	0	10	15	36	53	22	32
10	Saya aktif memberi saran kepada atasan	0	0	10	15	27	40	17	25	14	20
11	Saya bisa memberi kritik kepada atasan	0	0	15	22	30	44	18	26,5	5	7,5
12	Saya dapat mengadukan masalah kepada atasan	0	0	0	0	13	19	40	59	15	22
Mean Komunikasi Vertikal		0		9,25		29,5		40,875		20,375	
13	Saya aktif memberi saran kepada rekan kerja	0	0	10	15	13	19	26	38	19	28
14	Saya memberi kritik kepada rekan kerja	0	0	10	15	31	45	25	38	2	3
15	Saya dapat mengemukakan pendapat saya kepada rekan kerja	0	0	0	0	15	22	33	48,5	20	29,5
Mean Komunikasi Horizontal		0		10		28,5		41,5		20	
Mean Komunikasi Internal		0		9,6		29		41,2		20,2	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.6, mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan dimensi komunikasi vertikal.

Meskipun begitu pada pernyataan nomor 10 dan 11, mayoritas responden memilih kurang setuju. Sebanyak 40% responden memilih kurang setuju pada pernyataan mengenai pemberian saran kepada atasan. Begitu pula, sebanyak 44% responden memilih kurang setuju pada pernyataan pemberian kritik kepada atasan. Artinya sebagian besar responden kurang dapat secara aktif memberi saran dan kritik terhadap atasan.

Pada dimensi komunikasi horizontal, sebanyak 41,5% responden menyatakan setuju, 28,5% menyatakan kurang setuju, 20% menyatakan sangat setuju, 10% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju. Walaupun untuk pernyataan nomor 14, mayoritas responden menyatakan kurang setuju. Artinya sebagian besar responden kurang setuju untuk memberi kritik kepada rekan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan total hasil *mean* variabel komunikasi internal, 41,2% menjawab setuju, 29% menjawab kurang setuju, 20,2% menjawab sangat setuju, 9,6% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Bila dianalisis berdasarkan karakteristik responden, dalam hal ini berdasarkan masa kerja dan usia responden, mayoritas responden yang menjawab setuju adalah responden yang memiliki masa kerja 1 hingga 5 tahun dan berusia 25 hingga 35 tahun, yaitu sebesar 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk pernyataan yang berhubungan dengan variabel komunikasi internal.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Semangat Kerja

Variabel semangat kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu presensi, disiplin kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel komunikasi internal dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
16	Saya mematuhi waktu kerja yang ditentukan	0	0	0	0	27	40	38	56	3	4
17	Saya datang tepat waktu	0	0	8	12	40	59	13	19	7	10
18	Saya tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan	0	0	0	0	30	44	33	48,5	5	7,5
19	Saya menghadiri acara perusahaan	0	0	4	6	27	40	31	45	6	9
Mean Presensi		0		4,5		45,8		42,1		7,6	
20	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan	0	0	0	0	16	23,5	48	70,5	4	6
21	Saya tidak pernah melanggar tata tertib perusahaan	0	0	0	0	12	17,5	48	70,5	8	12
22	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	0	0	0	0	9	13,2	41	60,3	18	26,5
Mean Disiplin Kerja		0		0		18		67,1		14,9	
23	Saya sanggup mengerjakan pekerjaan dengan benar	0	0	0	0	16	23,5	43	63,3	9	13,2
24	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	5	7,5	32	47	25	36,5	6	9
25	Pekerjaan saya merupakan bagian dari tanggung jawab bersama	0	0	4	6	32	47	16	23,5	16	23,5
Mean Tanggung Jawab		0		4,5		39		41		15,5	
26	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	4	6	35	51	29	43	0	0
27	Saya dapat bekerja sama dengan atasan	0	0	19	28,5	26	38	16	23,5	7	10
28	Saya dapat menolong rekan kerja saya	0	0	0	0	4	6	31	45,5	33	48,5
Mean Kerja Sama		0		11,5		32		37		19,5	
Mean Semangat Kerja		0		5,1		33,7		46,8		14,4	

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.7, mayoritas responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan dimensi presensi. Mayoritas responden, yaitu sebesar 59% menjawab kurang setuju untuk pernyataan datang tepat waktu. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sering datang terlambat.

Pada dimensi disiplin kerja, sebanyak 67,1% responden menyatakan setuju pada setiap pernyataan. Artinya sebagian besar responden memiliki disiplin kerja yang baik.

Mayoritas responden juga menjawab setuju pada pernyataan dimensi tanggung jawab. Ada 41% responden yang menjawab setuju, 39% yang menjawab kurang setuju, 15,5% menjawab sangat setuju, 4,5% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sudah cukup banyak responden yang memiliki tanggung jawab tinggi.

Selanjutnya pada dimensi kerja sama, mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan yang ada. Meskipun begitu, pada pernyataan nomor 26 dan 27, mayoritas responden kurang setuju untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan. Artinya, masih banyak responden yang enggan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasannya.

Berdasarkan hasil perhitungan total hasil *mean* variabel semangat kerja, 46,8% menjawab setuju, 33,7% menjawab kurang setuju, 14,4% menjawab sangat setuju, 5,1% menjawab tidak setuju, dan 0%

menjawab sangat tidak setuju. Bila dianalisis berdasarkan karakteristik responden, dalam hal ini berdasarkan penghasilan per bulan, 74% responden yang menjawab setuju adalah responden yang memiliki penghasilan per bulan Rp 3.100.000 hingga Rp 4.000.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki penghasilan yang tinggi pula.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* dengan melihat nilai pada *kolmogorov-smirnov*. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.99	68	.93
Komunikasi Internal	.96	68	.192
Semangat Kerja	0.86	68	.200*

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0.

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,93, komunikasi internal sebesar 0,192 dan semangat kerja sebesar 0,200. Nilai

signifikansi setiap variabel lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja berdistribusi normal.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0.05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Semangat Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₁	Between Groups	(Combined)	1633.779	17	96.105	43.388	.000
		Linearity	1424.528	1	1424.538	643.132	.000
		Deviation from Linearity	209.241	16	13.078	5.904	.000
	Within Groups		110.751	50	2.215		
Total			1744.529	67			

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Internal dengan
Variabel Semangat Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₂	Between Groups	(Combined)	931.696	12	77.641	5.254	.000
		Linearity	822.026	1	822.026	55.622	.000
		Deviation from Linearity	109.670	11	9.970	.675	.756
	Within Groups		812.833	55	14.779		
	Total		1744.529	67			

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.10, nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komunikasi internal dan semangat kerja terdapat hubungan yang linear.

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Ketentuan dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.193	1.692		10.751	.000		
X ₁	.719	.052	.756	13.788	.000	.690	1.449
X ₂	.365	.075	.266	4.846	.000	.690	1.449

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan komunikasi internal sebesar 1,449. Karena nilai VIF kurang dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Ketentuan dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	X1	X2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.058	.066
		Sig. (2-tailed)	.	.637	.593
		N	44	68	68
X ₁	X ₁	Correlation Coefficient	.058	1.000	.558
		Sig. (2-tailed)	.637	.	.000
		N	68	68	68
X ₂	X ₂	Correlation Coefficient	.066	.558	1.000
		Sig. (2-tailed)	.593	.000	.
		N	68	68	68

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diketahui korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,637 dan korelasi antara komunikasi internal dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,593. Karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁) : Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₁ (Uji t)

Dalam uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Hipotesis 1

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Ha: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk H_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,705	1,451		16,340	,000
	Lingkungan Kerja	,859	,050	,904	17,141	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.13 didapat t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 17,141. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $68-2-1= 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Penghitungan

t tabel sebesar 1,997. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Indriati (2005) dan Susanti (2008) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini juga mendukung pendapat Nitisemito (dalam Indriati, 2005:31) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja.

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H1

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama sebagai berikut:

$$Y = 23,705 + 0,859X_1$$

Hal ini berarti, jika variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel semangat kerja (Y) akan bernilai 23,705. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,859. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,859. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja.

4.2.4.1.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_1

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Determinasi untuk H_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,814	2,202

a. Predictors: Constant, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.14, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,817. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel semangat kerja sebesar 81,7%. Sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan regresi linear sederhana tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2) : Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Hipotesis 2

H_0 : Komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Ha: Komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Adapun hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk H_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,565	3,237		7,729	,000
	Komunikasi Internal	,943	,123	,686	7,669	,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.15 didapat t_{hitung} untuk variabel komunikasi internal sebesar 7,669. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $68-2-1 = 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Penghitungan t_{tabel} sebesar 1,997. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan

signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wisudawati (2005) dan Budiarti (2007) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05. Hasil ini juga mendukung pendapat Nitisemito (dalam Wahyuni, 2005:33) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk H_2

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini :

$$Y = 23,565 + 0,943X_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, jika variabel komunikasi internal (X_2) bernilai 0, maka variabel intensi *turnover* (Y) akan bernilai 23,565. Koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 0,943. Artinya, jika variabel komunikasi internal (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,943.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara komunikasi internal dengan semangat kerja.

4.2.4.2.3 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_2

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Determinasi untuk H_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,463	3,739

a. Predictors: Constant, Komunikasi Internal

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai R^2 yang tercantum sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel komunikasi internal terhadap variabel semangat kerja sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan regresi linear sederhana tersebut.

4.2.4.3 Hipotesis 3 (H_3): Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja

4.2.4.3.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_3) dengan

variabel dependen (Y). Hasil regresi linear berganda untuk variabel lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,193	1,692		10,751	,000
	Lingkungan Kerja	,719	,052	,756	13,788	,000
	Komunikasi Internal	,365	,075	,266	4,846	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.17, lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 13,788. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $68-2-1 = 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Penghitungan t_{tabel} sebesar 1,997. Sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan Tabel 4.17, komunikasi internal memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,846. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $68-2-1= 65$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Penghitungan t tabel sebesar 1,997. Sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Signifikansi pada uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

4.2.4.3.2 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis 3

H_0 : Lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

H_a : Lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-

sama memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji F:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Hasil Uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18
Hasil Uji F untuk H_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509,476	2	754,738	208,710	,000 ^a
	Residual	235,053	65	3,616		
	Total	1744,529	67			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.18, nilai F_{hitung} sebesar 208,710. Nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $68-2-1=65$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,138. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji F dan signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Indriati (2005) yang menyebutkan lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini juga mendukung pendapat Nitisemito (dalam Wahyuni, 2005:33) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga mendukung pendapat Nitisemito (dalam Indriati, 2005:31) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja.

4.2.4.3.3 Model Persamaan Regresi Linear Berganda untuk H_3

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y = 18,183 + 0,719X_1 + 0,365X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 18,183. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi internal (X_2) bernilai 0, maka variabel semangat kerja (Y) akan bernilai 18,183.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,719. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan

sebesar satu-satuan dan nilai variabel komunikasi internal (X_2) tetap, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,719.

Koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 0,365. Artinya, jika variabel komunikasi internal (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan dan nilai variabel lingkungan kerja (X_1) tetap, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,365.

4.2.4.3.4 Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H_3

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.19

Tabel 4.19
Hasil Analisis Determinasi untuk H_3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,865	,861	1,902

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.19, nilai R^2 sebesar 0,865. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja sebesar 86,5%.

Sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²
Analisis Regresi Linear Sederhana	H ₁ : Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 23,705 + 0,859X_1$	0,814
	H ₂ : Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 23,565 + 0,943X_2$	0,463
Analisis Regresi Linear Berganda	H ₃ : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja	H ₀ ditolak	$Y = 18,183 + 0,719X_1 + 0,365X_2$	0,865

Sumber : Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 17.0

Berdasarkan Tabel 4.20, melalui analisis regresi linear sederhana, Ho pada hipotesis pertama ditolak, artinya lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja. Begitu pula pada Ho hipotesis kedua ditolak, artinya komunikasi internal berpengaruh terhadap semangat kerja.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah $Y = 23,705 + 0,859X_1$. Sedangkan untuk hipotesis kedua adalah $Y = 23,565 + 0,943X_2$. Itu berarti bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pada masing-masing hipotesis tersebut bernilai positif atau sama-sama memiliki arah pengaruh yang selaras dengan variabel

terikat, semangat kerja. Implikasinya, setiap peningkatan nilai tersebut sebesar satu satuan akan meningkatkan pula nilai variabel semangat kerja (Y).

Nilai koefisien *adjusted R*² lingkungan kerja sebesar 0,814. Nilai koefisien *adjusted R*² komunikasi internal sebesar 0,463. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien *adjusted R*² lingkungan kerja lebih besar dari nilai *adjusted R*² komunikasi internal. Hal ini berarti, lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibandingkan komunikasi internal.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga ditolak, artinya lingkungan kerja dan komunikasi internal secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 18,183 + 0,719X_1 + 0,365X_2$. Hal ini berarti kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap satu variabel terikatnya, yaitu semangat kerja. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,719. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu-satuan dan nilai variabel komunikasi internal (X_2) tetap, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,719. Koefisien regresi variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 0,365. Artinya, jika variabel komunikasi internal (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan dan nilai variabel lingkungan kerja (X_1) tetap, maka variabel semangat kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,365.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,865. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja sebesar 86,5%. Sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik sudah cukup baik. Meskipun begitu, pada dimensi lingkungan kerja fisik harus lebih memperhatikan pengaturan warna, suhu ruangan, dan tata ruang tempat kerja. Sedangkan pada dimensi komunikasi vertikal harus lebih memperhatikan pemberian kritik dan saran terhadap atasan. Selain itu, dimensi presensi dan tanggung jawab karyawan juga harus lebih diperhatikan.
2. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.
3. Terbukti secara empiris komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.
4. Terbukti secara empiris lingkungan kerja dan komunikasi internal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan semangat kerja karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik.

5.2 Saran

1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan model variabel yang sama kepada objek penelitian yang berbeda dengan melakukan penyesuaian sesuai kondisi objek penelitian.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali kepada objek penelitian yang sama dengan model variabel yang berbeda dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dianggap penting.
- c. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memiliki nilai sebesar 86,5%, maka masih terdapat variabel lain seperti faktor gaji dan kepuasan kerja yang mempengaruhi semangat kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2) Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Artajasa Pembayaran Elektronik:

- a. Memperbaiki beberapa indikator pada lingkungan kerja fisik seperti warna dan tata ruang tempat kerja, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- b. Mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam memberi kritik dan saran kepada atasan melalui rapat kerja atau *briefing* harian.

- c. Meningkatkan pengawasan akan presensi karyawan dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang datang terlambat.
- d. Meningkatkan pengawasan akan penyelesaian tugas karyawan agar selesai tepat pada waktunya.
- e. Mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam bekerja sama dengan karyawan dan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angell, Pamela, 2004. *Business Communication Design*. New York: Mc-Graw Hill
- Alifiyaumi, 2009. Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Bidang Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang). Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.
- Budiarti, Y, 2007. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada KPSP Setia Kawan Nongkojajar). Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.
- Bruce, Anne, 2003. *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Chandra, Kartika, 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Psikologi, dan Sosial Terhadap Semangat Kerja Melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi Pada PR Galuh Perkasa Wagir-Malang). Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Malang.
- Cooper, Donald R dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Dani, Cecep, 1999. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol 3, no.3, p. 159-174.
- Effendy, Onong Uehjana, 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Guffey, Mary Ellen, Kathleen Rhodes, and Patricia Rogin, 2006. *Business Communication: Process and Product*. Jakarta: Salemba Empat.
- Griffin, Ricky W dan Ronald J. Ebert, 2007. *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Indriati, Tutik, 2005. Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobongan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.

- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2004. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Kurniawan, Meinardi, 2006. Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Agronesia (Persero) Divisi Barang Teknik Karet Inkaba Bandung. Skripsi Universitas Komputer Indonesia.
- Masmuh, Abdullah, 2010. Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nazir, Mohammad, 2005. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Oei, Istijanto, 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Panggabean, Mutiara, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Priyatno, Duwi, 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2003. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rumningsih, Dedeh, 2009. Pengaruh Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Sekolah Staf dan Pimpinan Polri. Sripsi Jurusan Ilmu Pendidikan, Universitas Persada Indonesia.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge, 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods for Business*. Danver: John Willey & sons, Inc.
- Suma'mur, 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: Sagung Seto.
- Suwatno, H, 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Taliziduhu, Ndraha, 2002. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Thill, John V and Courtland L. Bovee, 2002. *Excellence in Business Communication*. New Jersey: Prentice Hall.

Wahyuni, 2005. Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan, dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.

Wisudawati, Anita Martha, 2005. Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang.

Whitney, Diana dan Amanda Trosten-Bloom, 2007. 4 Prinsip Perubahan Positif Dalam Organisasi. Yogyakarta: B-First.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

No. Responden:

Kepada Yth.
Karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik

Dengan Hormat,

Saya Vanny Debora, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang sedang menyusun Skripsi berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Artajasa Pembayaran Elektronik”.

Dengan ini, saya mohon bantuan anda untuk menjadi responden dan mengisi kuisisioner yang saya berikan. Semua jawaban yang anda berikan akan terjamin kerahasiannya dan tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap diri anda. Informasi yang anda berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan anda mengisi kuisisioner, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Vanny Debora

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan baik pernyataan serta alternatif jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda, dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.
3. Setiap jawaban yang anda berikan tidak ada ketentuan benar atau salah.
4. Keterangan pilihan jawaban:
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Kurang Setuju (KS)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

I. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin:

Laki-laki

Perempuan

2. Usia:

< 25 tahun
tahun

36 – 45 tahun

> 55

25 – 35 tahun

46 – 55 tahun

3. Pendidikan terakhir:

SMU / sederajat
(S3)

Sarjana (S1)

Doktor

Diploma (D1/D2/D3)
.....

Magister (S2)

Lainnya

4. Status pernikahan:

Belum menikah

Sudah menikah

5. Masa kerja:

1 – 5 tahun

> 10 tahun

6 – 10 tahun

6. Penghasilan per bulan (Rp):

< 1.000.000

3.100.000 – 4.000.000

1.100.000 – 2.000.000

4.100.000 – 5.000.000

2.100.000 – 3.000.000

> 5.000.000

Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa dihormati selama bekerja di perusahaan					
2	Saya mendapat penghargaan yang setimpal					
3	Saya merasa diakui sebagai karyawan perusahaan					
4	Tempat kerja saya memiliki penerangan yang baik					
5	Saya menyukai pengaturan warna tempat kerja saya					
6	Tempat kerja sudah tertata dengan baik					
7	Tempat kerja tidak terganggu oleh kebisingan					
8	Suhu udara di tempat kerja saya tidak terlalu panas / dingin					

Komunikasi Internal (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
9	Saya memberi laporan kerja kepada atasan secara teratur					
10	Saya aktif memberi saran kepada atasan					
11	Saya bisa memberi kritik kepada atasan					
12	Saya dapat mengadukan masalah kepada atasan					
13	Saya aktif memberi saran kepada rekan kerja					
14	Saya memberi kritik kepada rekan kerja					
15	Saya dapat mengemukakan pendapat saya kepada rekan kerja					

Semangat Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya mematuhi waktu kerja yang ditentukan					
17	Saya datang tepat waktu					
18	Saya tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan					
19	Saya menghadiri acara perusahaan					
20	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan					
21	Saya tidak pernah melanggar tata tertib perusahaan					
22	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan					
23	Saya sanggup mengerjakan pekerjaan dengan benar					
24	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
25	Pekerjaan saya merupakan bagian dari tanggung jawab bersama					
26	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja					
27	Saya bersedia bekerja sama dengan atasan					
28	Saya bersedia menolong rekan kerja saya					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	5	3	2	2	3	4	1	5	25
2	5	4	5	4	4	4	5	4	35
3	5	3	5	3	5	5	5	3	34
4	3	4	3	4	3	3	3	4	27
5	3	5	3	5	3	4	3	5	31
6	5	4	5	4	3	3	5	4	33
7	4	4	4	4	3	3	4	4	30
8	4	5	4	5	5	5	4	5	37
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	3	5	3	5	3	5	5	34
13	4	4	4	4	4	4	4	3	31
14	4	5	4	5	4	5	4	5	36
15	5	4	5	4	5	4	5	4	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	4	3	4	4	4	3	4	29
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	5	4	5	4	5	4	4	35
20	5	4	5	4	5	4	5	5	37
21	3	5	3	5	3	5	3	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	5	33
23	5	3	5	3	5	3	5	4	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	3	3	3	3	3	3	4	25
26	5	4	5	4	5	4	5	5	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	3	3	3	3	3	3	3	4	25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	3	5	3	5	3	5	3	4	31

Lampiran 3

Rekapitulasi Kuisiener Uji Coba Variabel Komunikasi Internal

No	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	3	3	3	5	4	4	5	27
2	4	3	3	4	4	4	5	27
3	4	4	3	4	4	4	5	28
4	4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	3	3	3	4	4	4	25
6	5	5	3	4	4	3	5	29
7	5	5	5	5	5	4	5	34
8	4	4	3	4	5	3	4	27
9	4	4	2	3	4	3	4	24
10	5	5	4	5	4	4	5	32
11	4	4	3	5	4	3	4	27
12	5	4	3	3	4	3	5	27
13	5	5	3	5	4	3	4	29
14	5	5	4	5	5	4	5	33
15	5	3	3	4	4	3	5	27
16	4	3	3	3	5	5	5	28
17	5	5	3	4	5	3	4	29
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	3	4	5	4	5	29
20	5	5	3	4	4	4	5	30
21	4	4	3	3	4	4	4	26
22	5	3	3	3	5	4	5	28
23	4	4	5	5	5	5	5	33
24	4	4	3	4	5	5	5	30
25	4	3	3	4	4	4	5	27
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	3	4	5	5	5	30
28	5	5	3	5	4	4	5	31
29	4	4	2	3	4	4	5	26
30	3	3	4	4	5	5	5	29

Lampiran 4

Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Semangat Kerja

No.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
1	3	5	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	3	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	49
4	2	3	2	3	2	5	5	4	3	5	4	3	5	46
5	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	42
6	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	4	47
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	50
8	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	48
9	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	46
10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	41
12	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	49
13	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	44
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
15	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	50
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	40
18	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	50
19	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
20	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	53
21	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	55
22	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	60
23	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	49
24	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	48
25	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	56
26	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	48
27	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	45
28	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	46
29	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
30	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	57

Lampiran 5

Rekapitulasi Kuisioner Final Variabel Lingkungan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	3	3	4	4	2	2	4	2	24
2	4	2	4	4	2	4	4	2	26
3	4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	2	3	4	3	28
5	3	2	4	2	4	2	4	4	25
6	4	2	3	4	2	2	3	2	22
7	4	4	4	4	4	4	5	4	33
8	5	4	5	5	3	5	5	3	35
9	4	4	4	2	2	2	2	3	23
10	4	2	2	4	2	2	3	1	20
11	4	4	4	4	3	2	4	2	27
12	4	5	4	5	3	5	3	5	34
13	5	5	5	4	5	4	5	4	37
14	4	1	4	4	1	1	4	2	21
15	4	4	4	5	3	4	5	3	32
16	5	5	4	5	4	5	4	4	36
17	4	2	2	4	2	2	3	1	20
18	3	4	4	4	3	3	5	3	29
19	4	1	4	4	2	1	3	2	21
20	5	4	3	2	2	2	2	3	23
21	5	3	4	5	3	3	5	3	31
22	4	2	3	4	2	3	3	1	22
23	4	4	4	4	2	3	4	3	28
24	5	3	4	5	3	3	5	3	31
25	4	4	3	4	3	4	4	4	30
26	5	5	5	4	3	5	5	3	35
27	5	5	5	4	5	4	5	4	37
28	3	4	4	4	3	3	5	3	29
29	5	4	5	4	5	4	5	4	36
30	3	3	4	4	2	2	4	2	24
31	4	5	4	5	3	5	3	5	34
32	4	2	3	4	2	2	3	2	22

33	5	5	5	5	3	4	5	4	36
34	4	4	4	4	3	2	4	2	27
35	4	4	4	4	4	4	5	4	33
36	4	1	4	4	1	1	4	2	21
37	4	4	4	5	3	4	5	3	32
38	5	5	5	4	5	4	5	4	37
39	5	5	5	4	3	5	5	3	35
40	3	2	4	2	4	2	4	4	25
41	4	2	4	4	2	4	4	2	26
42	4	4	4	2	2	2	2	3	23
43	4	5	4	5	3	5	3	5	34
44	4	2	2	4	2	2	3	1	20
45	3	3	4	4	2	2	4	2	24
46	5	5	5	4	3	5	5	3	35
47	4	4	4	4	3	2	4	2	27
48	4	4	4	4	4	4	5	4	33
49	4	1	4	4	1	1	4	2	21
50	3	2	4	2	4	2	4	4	25
51	4	2	3	4	2	2	3	2	22
52	4	4	3	4	3	4	4	4	30
53	4	4	4	2	2	2	2	3	23
54	4	4	4	4	2	3	4	3	28
55	4	5	3	5	3	5	3	3	31
56	5	5	5	4	5	4	5	4	37
57	4	4	4	4	4	4	5	4	33
58	4	2	4	4	2	4	4	2	26
59	4	5	4	5	3	5	3	5	34
60	4	2	2	4	2	2	3	1	20
61	3	3	4	4	2	2	4	2	24
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	3	2	4	2	4	2	4	4	25
64	4	3	4	5	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	3	2	4	2	27
66	5	5	5	5	3	4	5	4	36
67	4	2	4	4	2	4	4	2	26
68	3	4	4	4	3	3	5	3	29

Lampiran 6

Rekapitulasi Kuisioner Final Variabel Komunikasi Internal

No.	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	4	2	4	4	2	4	24
2	3	2	2	3	4	3	4	21
3	5	3	4	3	4	3	3	25
4	5	5	3	5	5	4	5	32
5	4	3	3	4	2	3	4	23
6	4	4	5	3	5	4	4	29
7	4	5	4	4	4	3	3	27
8	5	4	3	5	5	3	5	30
9	3	3	3	4	2	3	4	22
10	5	5	3	5	4	4	5	31
11	4	4	2	4	4	2	4	24
12	4	3	4	4	5	4	4	28
13	4	2	2	4	3	2	3	20
14	4	3	3	4	3	4	5	26
15	5	3	4	3	4	3	3	25
16	4	3	3	4	3	4	5	26
17	5	4	3	5	5	3	5	30
18	4	4	2	4	4	2	4	24
19	4	3	4	4	5	4	4	28
20	5	5	3	5	5	4	5	32
21	5	3	4	3	4	3	3	25
22	4	3	3	4	2	3	4	23
23	4	4	5	5	3	4	4	29
24	4	5	4	4	4	3	3	27
25	4	4	5	5	4	4	3	29
26	4	2	2	4	3	2	3	20
27	4	3	3	4	3	4	5	26
28	5	4	3	5	5	3	5	30
29	4	4	2	4	4	2	4	24
30	3	2	2	3	4	3	4	21
31	4	3	4	4	5	4	4	28
32	4	4	5	4	4	4	5	30

33	4	3	3	4	3	4	5	26
34	5	4	4	4	4	5	5	31
35	4	4	2	4	4	2	4	24
36	4	3	4	4	5	4	4	28
37	5	3	4	3	4	3	3	25
38	5	4	3	5	5	3	5	30
39	5	3	4	3	4	3	3	25
40	5	5	3	4	5	3	4	29
41	5	4	4	4	5	5	5	32
42	4	3	3	4	3	4	5	26
43	4	3	3	4	2	3	4	23
44	5	5	3	5	4	4	5	31
45	5	5	3	5	5	4	5	32
46	4	3	3	4	2	3	4	23
47	4	5	4	4	4	3	3	27
48	3	3	3	4	2	3	4	22
49	5	5	3	5	5	4	5	32
50	4	3	4	4	5	4	4	28
51	4	2	2	4	3	2	3	20
52	3	2	2	3	4	3	4	21
53	4	3	3	4	2	3	4	23
54	3	3	3	4	2	3	4	22
55	4	4	3	3	5	4	4	27
56	5	5	3	5	4	4	5	31
57	3	2	2	3	4	3	4	21
58	5	3	4	3	4	3	3	25
59	4	4	5	5	3	4	4	29
60	4	5	4	4	4	3	3	27
61	5	5	3	4	5	3	4	29
62	3	3	3	4	2	3	4	22
63	4	2	2	4	3	2	3	20
64	4	3	4	4	5	4	4	28
65	3	2	2	3	5	2	4	21
66	3	3	3	4	2	3	4	22
67	4	2	2	4	3	2	3	20
68	5	5	3	5	4	4	5	31

Lampiran 7

Rekapitulasi Kuisiner Final Variabel Semangat Kerja

No.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
1	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	55
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	57
3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	50
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43
5	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	40
6	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	50
7	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	40
8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43
9	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
10	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	41
11	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	53
13	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	41
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	45
15	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	50
16	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	56
17	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	42
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	42
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49
20	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	44
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	48
23	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	41
24	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	45
25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	47
26	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	44
27	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	48
28	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	44
29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	59
30	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	50
31	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	56
32	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	46

33	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	50
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49
35	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	46
36	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	50
37	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	52
38	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	52
39	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	55
40	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	53
42	4	3	4	5	5	4	4	5	2	4	4	3	4	51
43	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	56
44	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	47
45	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	51
46	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	40
47	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43
48	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	47
49	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	48
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49
51	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	46
52	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	50
53	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	52
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	53
55	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	57
57	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
58	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	50
59	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	40
60	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	43
61	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	52
62	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	42
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	53
64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	48
65	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	44
66	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	47
67	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	41
68	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	45

Lampiran 8

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1	Saya merasa dihormati selama bekerja di perusahaan	0	0	0	0	11	16	42	62	15	22
2	Saya mendapat penghargaan yang setimpal	4	6	16	23,5	6	9	26	38	16	23,5
3	Saya merasa diakui sebagai karyawan perusahaan	0	0	4	6	8	12	45	66	11	16
Mean Lingkungan Kerja Non Fisik		2		9,9		12,3		55,3		20,5	
4	Tempat kerja saya memiliki penerangan yang baik	0	0	8	12	0	0	47	69	13	19
5	Saya menyukai pengaturan warna tempat kerja saya	4	6	23	34	27	40	10	14	4	6
6	Tempat kerja sudah tertata dengan baik	4	6	24	35,5	8	12	22	32,5	10	14
7	Tempat kerja tidak terganggu oleh kebisingan	0	0	4	6	13	19	29	42,5	22	32,5
8	Suhu udara di tempat kerja saya tidak terlalu panas / dingin	4	6	20	29	19	28	21	31	4	6
Mean Lingkungan Kerja Fisik		3,6		23,3		19,8		37,8		15,5	
Mean Lingkungan Kerja		2,8		16,6		16,05		46,55		18	

Lampiran 9

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Internal

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
9	Saya memberi laporan kerja kepada atasan secara teratur	0	0	0	0	10	15	36	53	22	32
10	Saya aktif memberi saran kepada atasan	0	0	10	15	27	40	17	25	14	20
11	Saya bisa memberi kritik kepada atasan	0	0	15	22	30	44	18	26,5	5	7,5
12	Saya dapat mengadukan masalah kepada atasan	0	0	0	0	13	19	40	59	15	22
Mean Komunikasi Vertikal		0		9,25		29,5		40,875		20,375	
13	Saya aktif memberi saran kepada rekan kerja	0	0	10	15	13	19	26	38	19	28
14	Saya memberi kritik kepada rekan kerja	0	0	10	15	31	45	25	38	2	3
15	Saya dapat mengemukakan pendapat saya kepada rekan kerja	0	0	0	0	15	22	33	48,5	20	29,5
Mean Komunikasi Horizontal		0		10		28,5		41,5		20	
Mean Komunikasi Internal		0		9,6		29		41,2		20,2	

Lampiran 10

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja

No	Pernyataan	Skor Penelitian									
		Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
16	Saya mematuhi waktu kerja yang ditentukan	0	0	0	0	27	40	38	56	3	4
17	Saya datang tepat waktu	0	0	8	12	40	59	13	19	7	10
18	Saya tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan	0	0	0	0	30	44	33	48,5	5	7,5
19	Saya menghadiri acara perusahaan	0	0	4	6	27	40	31	45	6	9
Mean Presensi		0		4,5		45,8		42,1		7,6	
20	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan	0	0	0	0	16	23,5	48	70,5	4	6
21	Saya tidak pernah melanggar tata tertib perusahaan	0	0	0	0	12	17,5	48	70,5	8	12
22	Saya bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	0	0	0	0	9	13,2	41	60,3	18	26,5
Mean Disiplin Kerja		0		0		18		67,1		14,9	
23	Saya sanggup mengerjakan pekerjaan dengan benar	0	0	0	0	16	23,5	43	63,3	9	13,2
24	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	5	7,5	32	47	25	36,5	6	9
25	Pekerjaan saya merupakan bagian dari tanggung jawab bersama			4	6	32	47	16	23,5	16	23,5
Mean Tanggung Jawab		0		4,5		39		41		15,5	
26	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	4	6	35	51	29	43	0	0
27	Saya dapat bekerja sama dengan atasan	0	0	19	28,5	26	38	16	23,5	7	10
28	Saya dapat menolong rekan kerja saya	0	0	0	0	4	6	31	45,5	33	48,5
Mean Kerja Sama		0		11,5		32		37		19,5	
Mean Semangat Kerja		0		5,1		33,7		46,8		14,4	

Lampiran 11

Hasil Uji Validitas

Item	Skor	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja			
1	0.660	0.361	Valid
2	0.545	0.361	Valid
3	0.801	0.361	Valid
4	0.567	0.361	Valid
5	0.779	0.361	Valid
6	0.568	0.361	Valid
7	0.780	0.361	Valid
8	0.493	0.361	Valid
Komunikasi Internal			
9	0.402	0.361	Valid
10	0.653	0.361	Valid
11	0.880	0.361	Valid
12	0.782	0.361	Valid
13	0.573	0.361	Valid
14	0.544	0.361	Valid
15	0.467	0.361	Valid
Semangat Kerja			
16	0.494	0.361	Valid
17	0.547	0.361	Valid
18	0.415	0.361	Valid
19	0.588	0.361	Valid
20	0.462	0.361	Valid
21	0.649	0.361	Valid
22	0.430	0.361	Valid
23	0.549	0.361	Valid
24	0.393	0.361	Valid
25	0.609	0.361	Valid
26	0.403	0.361	Valid
27	0.686	0.361	Valid
28	0.423	0.361	Valid

Lampiran 12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.811	0.6	Reliabel
Komunikasi Internal	0.741	0.6	Reliabel
Semangat Kerja	0.759	0.6	Reliabel

Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Hasil Uji Realibilitas Variabel Komunikasi Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	7

Hasil Uji Realibilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	13

Lampiran 13

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
lingk_kerja	.099	68	.093	.939	68	.002
kom_internal	.096	68	.192	.947	68	.006
sem_kerja	.086	68	.200*	.963	68	.043

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingk_kerja	68	85.0%	12	15.0%	80	100.0%
kom_internal	68	85.0%	12	15.0%	80	100.0%
sem_kerja	68	85.0%	12	15.0%	80	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
lingk_kerja	Mean	28.44	.651	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	27.14	
		Upper Bound	29.74	
	5% Trimmed Mean	28.43		
	Median	28.00		
	Variance	28.788		
	Std. Deviation	5.365		
	Minimum	20		
	Maximum	37		
	Range	17		
	Interquartile Range	9		
	Skewness	.032	.291	
	Kurtosis	-1.297	.574	
kom_internal	Mean	26.06	.450	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	25.16	
		Upper Bound	26.96	
	5% Trimmed Mean	26.07		
	Median	26.00		
	Variance	13.788		
	Std. Deviation	3.713		
	Minimum	20		
	Maximum	32		
	Range	12		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	-.039	.291	
	Kurtosis	-1.176	.574	
sem_kerja	Mean	48.15	.619	

95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	46.91	
	Upper Bound	49.38	
5% Trimmed Mean		48.08	
Median		48.00	
Variance		26.038	
Std. Deviation		5.103	
Minimum		40	
Maximum		59	
Range		19	
Interquartile Range		8	
Skewness		.093	.291
Kurtosis		-1.015	.574

Lampiran 14

**Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel
Semangat Kerja**

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sem_kerja *	Between Groups (Combined)	1633.779	17	96.105	43.388	.000
lingk_kerja	Linearity	1424.538	1	1424.538	643.132	.000
	Deviation from Linearity	209.241	16	13.078	5.904	.000
	Within Groups	110.750	50	2.215		
	Total	1744.529	67			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sem_kerja * lingk_kerja	68	85.0%	12	15.0%	80	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
sem_kerja * lingk_kerja	.904	.817	.968	.937

Report

sem_kerja

lingk_ke rja	Mean	N	Std. Deviation
20	40.00	4	.000
21	43.00	4	.000
22	42.00	4	.000
23	41.00	4	.000
24	45.00	4	.000
25	44.00	4	.000
26	48.00	4	.000
27	47.00	4	.000
28	49.00	3	.000
29	46.00	3	.000
30	50.00	3	.000
31	52.00	3	.000
32	52.25	4	1.500
33	54.50	4	1.000
34	53.75	4	1.893
35	55.75	4	1.893
36	52.75	4	4.272
37	51.75	4	2.872
Total	48.15	68	5.103

Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Internal dengan Variabel Semangat Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
sem_kerja * kom_internal	Between Groups	(Combined)	931.696	12	77.641	5.254	.000
		Linearity	822.026	1	822.026	55.622	.000
		Deviation from Linearity	109.670	11	9.970	.675	.756
	Within Groups		812.833	55	14.779		
	Total		1744.529	67			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
sem_kerja * kom_internal	68	85.0%	12	15.0%	80	100.0%

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
sem_kerja * kom_internal	.686	.471	.731	.534

Report

sem_kerja

kom_int ernal	Mean	N	Std. Deviation
20	43.80	5	4.025
21	43.20	5	4.919
22	45.00	5	4.472
23	43.00	5	6.708
24	46.00	5	4.472
25	47.00	6	3.162
26	47.60	5	2.191
27	51.20	5	4.382
28	49.83	6	3.601
29	49.00	6	3.162
30	51.60	5	2.191
31	55.00	5	1.732
32	53.40	5	2.191
Total	48.15	68	5.103

Lampiran 15

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.193	1.692		10.751	.000		
	lingk_kerja	.719	.052	.756	13.788	.000	.690	1.449
	kom_internal	.365	.075	.266	4.846	.000	.690	1.449

a. Dependent Variable: sem_kerja

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kom_internal, lingk_kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.861	1.902

a. Predictors: (Constant), kom_internal, lingk_kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509.476	2	754.738	208.710	.000 ^a
	Residual	235.053	65	3.616		
	Total	1744.529	67			

a. Predictors: (Constant), kom_internal, lingk_kerja

b. Dependent Variable: sem_kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	lingk_kerja	kom_internal
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.092	.42	.80	.02
	3	.009	18.295	.58	.20	.98

a. Dependent Variable: sem_kerja

Lampiran 16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	lingk_kerja	kom_internal
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.058	.066
		Sig. (2-tailed)	.	.637	.593
		N	68	68	68
	lingk_kerja	Correlation Coefficient	.058	1.000	.558**
		Sig. (2-tailed)	.637	.	.000
		N	68	68	68
	kom_internal	Correlation Coefficient	.066	.558**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.593	.000	.
		N	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 17

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk H₁Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.705	1.451		16.340	.000
	lingk_kerja	.859	.050	.904	17.141	.000

a. Dependent Variable: sem_kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingk_kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: sem_kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.814	2.202

a. Predictors: (Constant), lingk_kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1424.538	1	1424.538	293.819	.000 ^a
	Residual	319.991	66	4.848		
	Total	1744.529	67			

a. Predictors: (Constant), lingk_kerja

b. Dependent Variable: sem_kerja

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Untuk H₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.565	3.237		7.279	.000
	kom_internal	.943	.123	.686	7.669	.000

a. Dependent Variable: sem_kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kom_internal ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: sem_kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.463	3.739

a. Predictors: (Constant), kom_internal

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.026	1	822.026	58.811	.000 ^a
	Residual	922.504	66	13.977		
	Total	1744.529	67			

a. Predictors: (Constant), kom_internal

b. Dependent Variable: sem_kerja

Lampiran 18

Hasil Regresi Linear Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509.476	2	754.738	208.710	.000 ^a
	Residual	235.053	65	3.616		
	Total	1744.529	67			

a. Predictors: (Constant), kom_internal, lingk_kerja

b. Dependent Variable: sem_kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.861	1.902

a. Predictors: (Constant), kom_internal, lingk_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.193	1.692		10.751	.000
	lingk_kerja	.719	.052	.756	13.788	.000
	kom_internal	.365	.075	.266	4.846	.000

a. Dependent Variable: sem_kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Vanny Debora, lahir di Jakarta pada tanggal 24 Juni 1988, merupakan anak pertama dari dua bersaudara, lahir dari pasangan Supriyanto dan Saur Rumenta. Pada saat ini bertempat tinggal di Jalan Adil IV no.95, Lubang Buaya, Jakarta Timur.

Penulis menamatkan sekolah dasar di SD Santo Markus II Jakarta pada tahun 2000, kemudian menamatkan sekolah menengah pertama di SMP Santo Markus Jakarta pada tahun 2003, dan selanjutnya menamatkan sekolah menengah atas di SMA Negeri 42 Jakarta pada tahun 2006. Setelah itu, pada tahun 2007, penulis melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.

Pengalaman organisasi selama masa kuliah antara lain menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM) di Departemen *Human Resource Development* pada periode 2007-2008 dan 2008-2009. Kegiatan organisasi yang pernah diikuti antara lain menjadi panitia Masa Pengenalan Akademik (MPA) dan Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Jurusan. Penulis pernah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, yang merupakan salah satu syarat wajib untuk kelulusan, pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Artajasa Pembayaran Elektronik. Saat ini penulis merupakan staf keuangan dan perpajakan di Konsultan Jasa Penilai Publik Suwendho Rinaldy & Rekan.