

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung)**

**Hadi Sunyata<sup>1</sup>, Vallina Shinka Indira<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> STIE Yasa Anggana Garut

Email: [hadisunyata77@gmail.com](mailto:hadisunyata77@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh informasi dan data yang diperoleh dengan melihat fenomena penurunan semangat kerja karyawan pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, gambaran semangat kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Berdasarkan pengujian korelasi *product moment* diperoleh hasil sebesar 0,711 berada pada interval "Kuat". Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh lingkungan kerja sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis didapati nilai  $h >$  atau  $9,605 > 1,987$  atau nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , maka : 0 ditolak dan 1 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil analisa menunjukkan lingkungan kerja di PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung di kategorikan "Sangat Baik" dengan perhitungan *rating scale* 4.718 dengan interpretasi 85,4%. Variabel semangat kerja berada pada kategori "Sangat Baik" dengan perhitungan *rating scale* sebesar 4.924 atau sebesar 89,2%. Kategori pada kedua variabel tersebut didasarkan oleh mayoritas karyawan yang menjawab setuju dengan pernyataan pada masing-masing indikator pada kuesioner penelitian.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

### **Abstract**

This research is motivated by information and data obtained by looking at the phenomenon of decreasing employee morale at PT. Emjie Fashion Cemerlang Bandung. This research aims to determine the description of the work environment, description of work morale, and the influence of the work environment on work morale at PT. Emjie Fashion Cemerlang Bandung. The method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach. Based on product moment correlation testing, a result of 0.711 was obtained in the "Strong" interval. The results of the coefficient of determination test show that the influence of the work environment is 50.6% and the remaining 49.4% is influenced by other variables not studied. In the hypothesis test, it was found that the value  $h >$  or  $9.605 > 1.987$  or the Sig value  $0.000 < 0.05$ , so: 0 was rejected and 1 was accepted, which means the work environment has a positive and significant effect on employee morale. The analysis results show the work environment at PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung was categorized as "Very Good" with a rating scale calculation of 4,718 with an interpretation of 85.4%. The work morale variable is in the "Very Good" category with a calculated rating scale of 4,924 or 89.2%. The categories for these two variables are based on the majority of employees who answered agreeing with the statement on each indicator in the research questionnaire.

**Keywords:** *Work Environment, Work Spirit*

## PENDAHULUAN

Penggerak utama dalam segala aktivitas perusahaan yaitu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dapat menjadi hal yang sangat potensial bagi perusahaan apabila dikelola secara tepat dan benar, tetapi sebaliknya dapat menjadi beban bagi suatu perusahaan apabila tidak dikelola secara tepat dan benar (Chandra dan Setiawan, 2018). Maka dari itu, keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan harus diperhatikan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yaitu cerdas, pandai, terampil, tanggung jawab, pekerja keras dan memiliki semangat yang tinggi. Dalam meningkatkan sumber daya manusia, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan merasa aman dan nyaman serta mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semangat kerja menjadi hal yang sangat dominan bagi suatu perusahaan karena jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan dengan meningkatnya hasil akhir dengan kualitas yang baik. Dalam suatu perusahaan, semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang tinggi, adanya inisiatif dari pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Putra, 2022).

Semangat kerja tentu sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan di suatu perusahaan salah satunya pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1998, bertempat di Jalan Sadang Endah No. 7 Komplek Kopo Sadang Sari Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Direktur PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung, jumlah karyawan bagian produksi yang berjumlah 92 orang. Dari hasil wawancara tersebut ditemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan menurunnya semangat kerja karyawan, diantaranya disebabkan oleh:

1. Tata letak peralatan kerja yang kurang sesuai.
2. Kurangnya sirkulasi udara di dalam ruang produksi.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga akan memperlambat dalam penyelesaian pekerjaannya.
4. Tingkat absensi meningkat yang ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang ketidakhadirannya melebihi 3 kali dalam satu bulan.
5. Tercatat sebanyak sepuluh orang karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan dikarenakan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah dikemukakan, secara garis besar PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung menjadi salah satu perusahaan potensial untuk terus ditingkatkan semangat kerja karyawannya sebagai salah satu langkah untuk mencapai tujuan perusahaannya. Maka peneliti berpendapat bahwa penelitian tentang lingkungan kerja sangat penting untuk dilakukan agar dapat menelaah apakah lingkungan kerja yang saat ini sudah diterapkan di PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung)".

## METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif asosiatif. Metode deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Sedangkan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang menunjukkan sebab akibat. Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner atau angket.
2. Observasi

3. Wawancara atau interview
4. Studi pustaka

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis Analisis Kuantitatif : yaitu suatu analisis data dengan menggunakan rumus statistika berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis Uji Koefisien Korelasi Sederhana, Uji Koefisien Korelasi Berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Lingkungan Kerja Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung**

Menurut Afandi (2019:66) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal". Lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada kondisi psikologis karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, suatu perusahaan diharapkan mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Setelah membuktikan teori-teori yang telah dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan sesuai dengan jawaban responden dalam kuesioner yang telah disebar mengenai lingkungan kerja, bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung termasuk dalam kategori "Sangat Baik". Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 92 orang karyawan bagian produksi PT Emjie Busana Cemerlang Bandung didapatkan hasil perhitungan rating scale sebesar 4.718 dengan interpretasi sebesar 85,4%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan pernyataan pada masing masing indikator dalam variabel lingkungan kerja.

Sesuai dengan tanggapan responden yang memiliki skor tertinggi pada indikator sistem pengawasan kerja dengan pernyataan "Sistem pengawasan kerja senantiasa dilakukan oleh pimpinan", hal tersebut menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada setiap hari kerja untuk memastikan karyawan bekerja secara optimal dan meminimalisir kesalahan. Adapun indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu tata letak dengan pernyataan "Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain-lain di dalam ruangan tersusun rapi", hal tersebut menunjukkan bahwa penataan alat kerja di perusahaan belum tersusun rapi. Hal tersebut juga didasari bahwa preferensi standar kerapihan setiap karyawan berbeda, karyawan yang memiliki sifat perfectionist akan mempunyai standar kerapihan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.

### **Semangat Kerja Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung**

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Putra (2022:12) "Semangat kerja adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, sifat dari pada orang-orang yang teratur baik, mempunyai hubungan yang erat dengan ditaati peraturan dan kebijaksanaan kerja dalam sebuah organisasi dan perusahaan". Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa ingin tahu, rasa bersungguh-sungguh serta rasa senang seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan semangat kerja para karyawannya agar dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Setelah membuktikan teori-teori yang telah dijadikan referensi dan dengan melakukan perhitungan dan analisis data sesuai dengan jawaban yang diberikan responden dalam kuesioner mengenai semangat kerja, bahwa tanggapan responden tentang semangat kerja karyawan pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung termasuk dalam kategori "Sangat Baik". Hal tersebut didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung yang

berjumlah 92 orang dan mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai indikator semangat kerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan rating scale, skor yang didapat adalah sebesar 4.924 atau sebesar 89,2%.

Sesuai dengan tanggapan responden yang memiliki skor tertinggi pada indikator ketenangan padapernyataan “Karyawan senantiasa menjaga ketenangan dalam melakukan pekerjaan”, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung mampu menjaga ketenangan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta dapat menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas produk. Adapun indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu orisinalitas peralatan dengan pernyataan “Perusahaan senantiasa menjaga orisinalitas peralatan kerja yang digunakan untuk bekerja”, hal tersebut menunjukkan bahwa peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan tidak orisinal karena dalam beberapa peralatan kerja mudah rusak sehingga dapat mengganggu dalam proses penyelesaian pekerjaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung**

Menurut Afandi (2019:66) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal”. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Putra (2022:12) “Semangat kerja adalah suatu keadaan dimana tingkah laku, sifat dari pada orang-orang yang teratur baik, mempunyai hubungan yang erat dengan ditaati peraturan dan kebijaksanaan kerja dalam sebuah organisasi dan perusahaan”.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi product moment secara signifikan Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y). Hal ini didapat dari perhitungan menggunakan Software SPSS version 25 dengan hasil sebesar 0,711 serta didasarkan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017:184) korelasi 0,711 tersebut dapat dikatakan keeratannya hubungannya “Kuat” karena berada pada interval 0,60-0,79. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 50,6%. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa besarnya kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti diantaranya motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan (Luh Putu Octaviani dan I Wayan Suana, 2019).

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis untuk lingkungan kerja sebesar 9,605 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil pengujian hipotesis nilai  $t_{hitung}$  (9,605) dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (0,05;df) atau (0,05;92-2) sebesar 1,987. Sesuai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $9,605 > 1,987$  atau nilai Sig 0,000 lebih kecil dari Alpha 0,05 maka:  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Alexander dan Roy Setiawan (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri”. Hasil 21 penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Diantri.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung, kesimpulan yang didapat yaitu:

1. PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung mempunyai lingkungan kerja yang dikategorikan sangat baik. Hal tersebut didasarkan pada tanggapan responden yang menyatakan setuju mengenai lingkungan kerja dengan skor 4.718 dan interpretasi sebesar 85,4%. Para responden memberi tanggapan positif terhadap beberapa indikator terutama pada

indikator sistem pengawasan kerja, yang artinya sistem pengawasan kerja sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah benar dan sesuai dengan standar perusahaan.

2. Karyawan PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung memiliki semangat kerja yang dikategorikan sangat baik. Hal tersebut didasarkan pada tanggapan responden yang menyatakan setuju mengenai semangat kerja dengan skor 4.924 dan interpretasi sebesar 89,2%. Para responden memberi tanggapan positif terhadap beberapa indikator terutama pada indikator ketenangan, yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaan para karyawan senantiasa menjaga ketenangan dengan baik sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,711 serta nilai uji koefisien determinasi sebesar 50,6% dan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, variabel tersebut adalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan dan hamim. 2017. Organisasi dan Manajemen. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY): Trussmedia Grafika
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Pekanbaru:
- Aprillinda, P. I., dkk (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmarck Vol. 2 No. 1 2020 ISSN: 2407-8239
- Arini, M. L., dan Hartati, S. P., (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Cipta Griya Dewata Denpasar. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 2 No. 3 Agustus 2022 e-ISSN: 2774-7085 \
- Astinatria, P.N., Sarmawa, G.W (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Dinayu Konveksi Ubung. Jurnal Widya Manajemen Vol. 2 No. 1 Februari 2020 EISSN: 2655-9501
- Zanafa Ambarwati, A. 2018. Perilaku & Teori Organisasi. Malang: Media Nusa Creative
- Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik). Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhamad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP
- Baity, J. N., dkk (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 10 No. 1 2018 ISSN: 2599-1418
- Chandra, A. D., dan Setiawan, R., (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. Jurnal AGORA Vol. 6 No. 1 2018 ISSN: 2774-241
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fachrurazi, dkk. 2022. Pengantar Manajemen. Batam: Cendikia Mulia Mandiri
- Hasibuan. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Hermawan dan Amirullah. 2021. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif. Malang: Media Nusa Creative
- Hikmawati, Fenti. 2020. Metodologi Penelitian. Depok: Rajawali Pers
- Jabid, dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Malang: Literasi Nusantara Juliandi. Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Medan: Media In
- Kawiana, Putu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. Denpasar-Bali: UNHI PRESS
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

- Masram dan Mu'ah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing. Depok: Rajawali Pers
- Nurdiansyah dan Rahman. 2019. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif
- Putra. 2022. Determinan Semangat Kerja. Denpasar-Bali: SCOPINDO Media Pustaka
- Radjab dan Jam'an. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Riduwan. 2018. Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta
- Rohman, A. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Malang: Intelegensia Media
- Sedarmayanti. 2020. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atas Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran dan Roger. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Simarmata, Putri, dkk. 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Soetjipto, W. 2020. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supomo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:
- Yrama Widya Suwenten, Made. 2020. Working Spirit for Success: Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Tohardi, A. 2022. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju