

# **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. LEMBAH JATI DI DENPASAR**

**Oleh :  
I NENGAH DIKA ARIANTO**

## **ABSTRAKSI**

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi ini semakin meningkat merupakan sebuah tuntutan, perusahaan akan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) karena peran sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang di maksud adalah para karyawan atau para pekerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni. Komunikasi dan lingkungan kerja yang balik yang baik sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin timbulnya semangat kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat. Rumusan masalah dalam hal ini adalah “Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar. Yang menjadi tujuan adalah : tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Lembah Jati Denpasar. Lokasi penelitian adalah pada CV. Lembah Jati Denpasar yang beralamat di Jl. Imam Bonjol 450 Denpasar-Bali. Sampel diambil sebanyak 50 orang responden, teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi berganda, analisis korelasi ganda; determinasi dengan statistik Uji F (F-Test) dan uji statistik uji t (t-test).

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat bahwa ada pengaruh yang (+) dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar, Kota Denpasar, yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linier ganda diperoleh adalah  $Y = 15,175 + 0,209 X_1 + 0,360 X_2$  berarti meningkatnya semangat kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh komunikasi dan lingkungan kerja.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar.

Besarnya kontribusi lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati di Denpasar, Kota Denpasar adalah sebesar 95,30% yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $D = 95,30\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 4,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas.

**Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan semangat Kerja.**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi ini semakin meningkat merupakan sebuah tuntutan, perusahaan akan semakin membutuhkan sumber daya manusia (SDM) karena peran sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang di maksud adalah para karyawan atau para pekerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

Komunikasi dan lingkungan kerja yang balik yang baik sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin timbulnya semangat kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat. Semangat kerja yang tinggi akan bermuara pada hasil pekerjaan yang maksimal dan memuaskan selain itu semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja aparat secara keseluruhan.

CV. Lembah Jati Denpasar merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai macam mebel seperti kursi, lemari dan lain sebagainya. Perusahaan ini merupakan salah satu pabrik manufaktur kayu terbesar yang ada di Denpasar yang memiliki 50 karyawan dengan jabatan dan devisi keahlian masing-masing. Dengan mengutamakan pelayanan kualitas barang yang dibuat bagi konsumen, karyawan yang bekerja di CV. Lembah Jati Denpasar mendapatkan empat kali libur dalam satu bulan. Oleh karena itu, karyawan CV. Lembah Jati Denpasar di tuntut harus memiliki semangat kerja yang tinggi agar pelayanan semakin maksimal.

Selain komunikasi faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja. Kondisi lingkungan kerja pada CV. Lembah Jati Denpasar secara umum masih kurang memadai, kebersihan, suhu, udara dan keamanan yang kurang memadai. Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Untuk itulah dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar
- b. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar.

### **1.4 Kegunaan Penulisan**

- a. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk teori yang ada, yang berhubungan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen CV. Lembah Jati Denpasar dalam merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap peneliti-peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Komunikasi

Manulang (2001 : 209) komunikasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi.

#### 2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

#### 2.1.3 Semangat Kerja

Mudiartha (2004:141) semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat membeikan hasil yang lebih baik. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan etisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menurunnya tingkat absensi, menghindarkan perpindahan karyawan, dan menghindari keluhan karyawan.

#### 2.1.4 Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2002 :425) semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena :

- a. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- b. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

#### 2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2003:211), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah :

- a. Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan
- b. Faktor upah atau gaji
- c. Faktor status sosial berdasarkan jabatan
- d. Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian
- e. Faktor suasana lingkungan kerja
- f. Hubungan manusiawi yang dikembangkan

#### 2.1.6 Indikator untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Azwar (2002), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawan adalah :

- a. Berangkat kerja dengan hati yang mantap
- b. Memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik
- c. Tidak terlintas pikiran untuk pindah kerja ke tempat lain

#### 2.1.7 Indikasi Turun atau Rendahnya Semangat Kerja

Nitisemito dalam Tohardi (2002 :431) juga mengungkapkan indikasi menurunnya semangat kerja karyawan yaitu :

- a. Turunnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi naik
- c. Perpindahan karyawan tinggi

#### **2.1.8 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan kebosanan dan rasa tidak nyaman yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Selain faktor lingkungan kerja, faktor komunikasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi merupakan pelaksanaan proses fungsi manajemen dan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat mempengaruhi naik turunnya semangat kerja karyawan. Menurut Gorda (2004 : 193), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan akan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Jalan Imam Bonjol 450, Denpasar-Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini unsur-unsur variable yang akan diteliti terdiri dari Variabel terikat Y (semangat kerja karyawan) dan Variabel bebas  $X_1$  Komunikasi dan  $X_2$  Lingkungan Kerja.

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

- a. Semangat kerja
- b. Komunikasi
- c. Lingkungan Kerja

#### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.4.1 Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kuantitatif
- b. Data Kualitatif

##### **3.4.2 Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer
- b. Data sekunder

#### **3.5 Metode Penentuan Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang responden.

#### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Studi Dokumentasi

#### **3.7 Teknik Analisis Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan cara :

##### **3.7.1 Analisis Kuantitatif**

1. Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- a. Analisis Korelasi Ganda

$$R_{y(1, 2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

b. Analisis Determinasi

$$D = R^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

c. Analisis Uji Statistik F (F-test)

1) Perhitungan F-hitung

Rumus (sugiyono 2012: 257)

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

d. Analisis Uji Statistik t (t-test)

1) Perhitungan t-hitung

Rumus (Sugiyono, 2012 : 246)

$$t = \frac{b_i}{S_{(b_i)}}$$

### 3.7.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu dengan membuat uraian dari hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut sehingga mendapatkan gambaran tentang hasil penelitian.

## IV. PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Tabel 5.1 Analisis Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada CV. Lembah Jati Denpasar, Tahun 2014

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
(1)	(2)	(3)	(4)
Konstanta	15,175	26,268	0,00
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,209	8,645	0,02
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0,360	13,887	0,00
R	= 0,976		
R <sup>2</sup>	= 0,953		
F-hitung	= 473,564		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber : Lampiran 7 (data diolah), tahun 2014.

#### a. Analisis Korelasi Berganda

*SPSS Version 16.0 for Windows* pada Tabel 5.10 diperoleh koefisien korelasi berganda adalah sebesar (R = 0,976) berarti bahwa ada hubungan yang positif dan sangat tinggi secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar.

#### b. Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa besarnya (R<sup>2</sup> = 0,953). Jadi besarnya koefisien determinasi adalah (D = 95,30%). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar adalah sebesar 95,30%. Sedangkan sisanya sebesar 4,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas.

#### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada Tabel 5.10 diketahui a = 15,175, b<sub>1</sub> = 0,209 dan b<sub>2</sub> = 0,360 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 15,175 + 0,209 X_1 + 0,360 X_2$ , memberikan informasi bahwa :

- 1) a = 15,175 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap komunikasi dan lingkungan kerja atau nilainya adalah konstan maka semangat kerja adalah sebesar rata-rata 13,059
- 2) b<sub>1</sub> = 0,209 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan maka meningkatnya skor komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja karyawan sebesar rata-rata 0,209.

- 3)  $b_2 = 0,360$  artinya apabila variabel komunikasi ( $X_1$ ) dianggap konstan maka meningkatnya skor semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya semangat kerja karyawan sebesar rata-rata 0,360.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang positif secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada CV. Lembah Jati Denpasar.

**d. Analisis Uji Statistik F (F-test)**

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

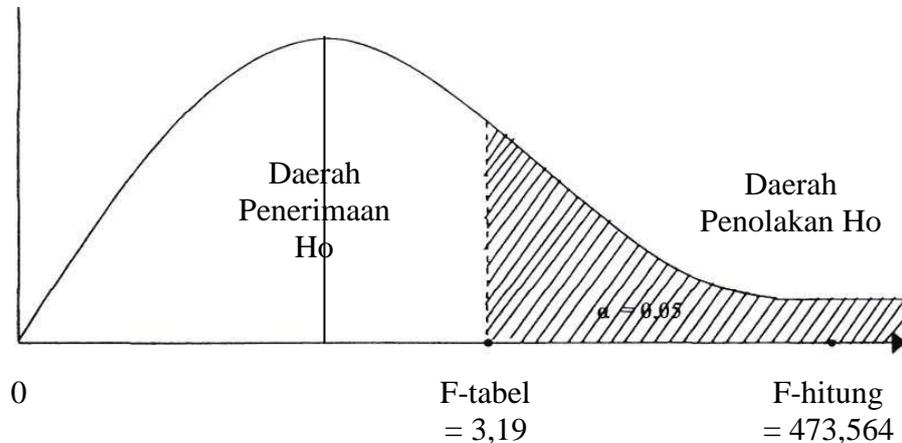
- 1) Perhitungan F-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada Tabel 5.1 besarnya F-hitung adalah sebesar 473,564.

- 2) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf signifikansi = 0,05 pada derajat bebas pembilang = 2 dan derajat bebas penyebut = 47, maka diperoleh besarnya F-hitung = 473,564 dan F-tabel =  $F_{0,05}(2,47) = 3,19$ .

Gambar 5.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  (F-test Uji  $\beta_1, \beta_2$ )



- 6) Mendapatkan keputusan

Berdasarkan Gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 473,564, sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,19, ternyata nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel atau  $F\text{-hitung} = 473,564 > F\text{-tabel} = 3,19$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa antara komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

e. **Analisis Uji Statistik t (t-test)**

Analisis uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja.

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Penentuan t-tabel

Pengujian ini digunakan uji satu sisi, yaitu uji sisi kanan dengan  $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$ .  $\alpha$  = alpha (taraf signifikansi) yang digunakan = 0,05 dan  $df$  (*degree of freedom*)/derajat bebas =  $n-k$ . Untuk  $n = 50$  dan  $k = 3$ , maka besar  $df = n-k = 50 - 3 = 47$ , sehingga besarnya  $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$  yang dicari adalah  $t(0,05; 47)$  yang terdapat pada Tabel Distribusi t (lihat Lampiran 9) adalah sebesar = 1,677

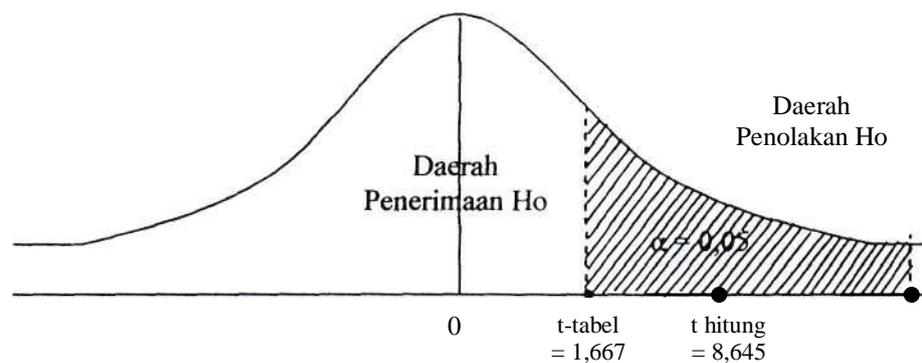
3) Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada Tabel 5.10 besarnya  $t_1$ -hitung adalah sebesar 8,645 dan  $t_2$ -hitung adalah sebesar 13,887.

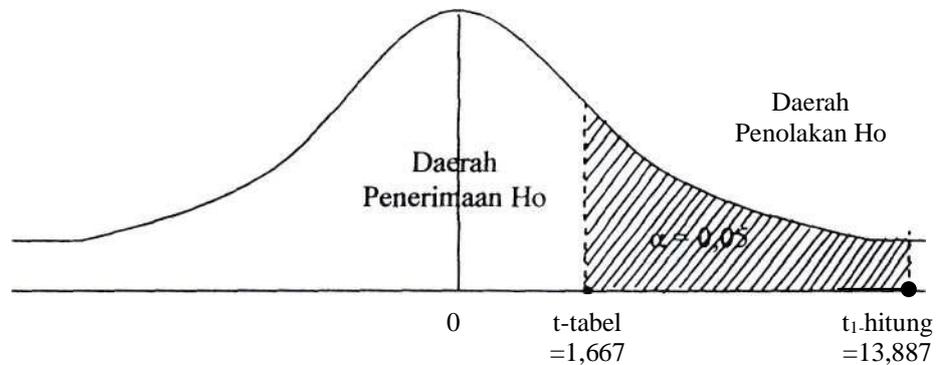
4) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf signifikansi = 0,05 dan pada derajat bebas = 47, maka diperoleh besarnya  $t_1$ -hitung = 8,645,  $t_2$ -hitung = 13,887 dan  $t\text{-tabel} = t(0,05; 47) = 1,667$ .

Gambar 5.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  (t-test Uji  $\beta_1$ )



Gambar 5.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t-test Uji  $\beta_2$ )



6) Mendapatkan keputusan

Berdasarkan analisis gambar 5.2 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_1$ -hitung diperoleh sebesar 8,645, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,667, ternyata nilai  $t_1$ -hitung lebih besar daripada nilai t-tabel atau  $t_1$ -hitung = 8,645 > t-tabel = 1,667, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan analisis gambar 5.3 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_2$ -hitung diperoleh sebesar 13,887, sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,667, ternyata nilai  $t_2$ -hitung lebih besar daripada nilai t-tabel atau  $t_2$ -hitung = 13,887 > t-tabel = 1,667, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**5.2 Analisis Pengaruh antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja dan komunikasi determinasi diperoleh  $D = 95,30$  persen menunjukkan bahwa besarnya variasi pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi adalah sebesar 95,30 persen. Sedangkan sisanya sebesar 4,70 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Persamaan garis regresi linier ganda diperoleh adalah  $Y = 15,175 + 0,209 X_1 + 0,360 X_2$  Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya semangat kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh komunikasi dan lingkungan kerja, dimana pengaruh lingkungan kerja lebih besar terhadap semangat kerja karyawan dari pada pengaruh komunikasi. Berdasarkan hasil analisis komunikasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa secara simultan mempengaruhi semangat kerja karyawan, dimana komunikasi berpengaruh sebesar 0,209. Artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,209 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja konstan. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,360, artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka semangat kerja karyawan mengalami

peningkatan sebesar 0,360 dengan asumsi komunikasi konstan. Hal ini berarti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi gender dengan menggunakan F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 473,564 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,19 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya : semakin intens komunikasi dan semakin aman dan nyaman lingkungan kerja dan secara simultan, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi koefisien dengan menggunakan t-test diperoleh  $t_1$ -hitung adalah sebesar 8,645 lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1,667 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya  $t_2$ -hitung adalah sebesar 13,887 lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1,667 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya : semakin intens komunikasi dan semakin aman dan nyaman lingkungan kerja dan secara parsial, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar, yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linier ganda diperoleh adalah  $Y = 15,175 + 0,209 X_1 + 0,360 X_2$  berarti meningkatnya semangat kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 473,564 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,19 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Hasil analisis korelasi gender diperoleh bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar, yang ditunjukkan oleh hasil t-test diperoleh  $t_1$ -hitung adalah sebesar 8,645 dan  $t_2$ -hitung adalah sebesar 13,887 lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1,667 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
- c. Besarnya kontribusi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lembah Jati Denpasar adalah sebesar 95,30%, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $D = 95,30\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 4,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas.

### 6.2 Saran

- a. Walaupun komunikasi yang sudah bagus antara pimpinan dan karyawan, karyawan dengan karyawan dan lingkungan kerja yang selama ini dirasakan sudah aman dan nyaman serta, tetapi untuk kedepannya yang lebih bagus lagi hendaknya tingkatkan lagi, sehingga dengan demikian semangat kerja yang maksimal dan bisa melayani konsumen-konsumen lebih lagi sehingga kembali berbelanja ke CV. Lembah Jati Denpasar. Disamping itu meningkatkan pelaksanaan rapat atau pertemuan karyawan secara periodik dan terus menerus, sehingga diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan pelayanan kepada konsumen untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif dan maksimal.
- b. Mengingat CV. Lembah Jati Denpasar sebagai perusahaan manufaktur, maka kepada pihak karyawan hendaknya selalu mengedepankan kualitas dan bentuk barang-barang yang dibuat untuk konsumen, serta service yang sebaik-baiknya terhadap konsumen yang datang ke *outlet* untuk memesan barang.
- c. Kepada pihak manajemen perusahaan, bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan semacam reward secara insidental sehingga dengan demikian mereka merasa ikut memiliki dan pada akhirnya semangat kerjanya akan semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 1999, *Manajemen Produksi Perencana Sistem Produksi*. Jakarta, BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen SDM)*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Alex.S Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-7, Ghalia Indonesia.
- Algifari, 200. *Analisis Regresi*, Yogyakarta : BPFE.
- Assauri. 1996. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2000. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : Liberty.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Jakarta : PT. Indeks.
- Handoko, T.Hani, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Husein, Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jurnal Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013, hal. 1-12, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang, Yahyo, Handoyo Djoko dan Reni Shinta Dewi, 2013, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2487>.
- Jurnal Pro Bisnis Vol. 1 No.1 Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru dan Karyawan Studi Kasus pada SMK Pelita Nusantara 2 Semarang, Nur Rochim dan Dian Triyani, 2012. [http://journal.usm.ac.id/elibs/USM\\_3bddPDF103-113.pdf](http://journal.usm.ac.id/elibs/USM_3bddPDF103-113.pdf).
- Jurnal UNUD Manajemen 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar, Arya Putra Darmawan dan Sudharma, 2013.  
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/5724/4545>.
- Kartini Kartono, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Manullang, Marihot, 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

- Mudiarta, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yogyakarta : BPFE.
- Nata Wirawan, 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik Deskriptif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua, Denpasar : Keraras Emas.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Kelima, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Riduwan, 2004. *Statistika untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah / Swasta*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2005. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sommy Sumarsono, 2003. *Manajemen Koperasi*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang. P. Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Bandung : CV. Alfabeta.
- Supardi, dan Saiful Anwar, 2002. *Produser Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi Revisi, Jakarta : Rineka Cipta.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.