



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pamekasan)

Runik Puji Rahayu (runik84@gmail.com), Alfi Hasaniyah (alfi@unira.ac.id),
Citra Larashati Surya (citra@unira.ac.id)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Madura

ABSTRAK

Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan yang berada di Jl. Mesigit No.3, Rw. 04 adalah badan usaha milik negara yang bertujuan untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan & program Pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan Nasional pada umumnya dan pada khususnya dibidang pelayanan jasa pos dan giro bagi masyarakat baik didalam maupun diluar wilayah Indonesia dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Metode survey merupakan suatu metode penelitian yang mempelajari data dari sampel yang diambil dari suatu populasi untuk generalisasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan, 1) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,761 atau 76,1% sedangkan sisanya ($100\% - 76,1\% = 23,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini. 2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) dengan memiliki thitung > ttabel yaitu $8,779 > 2.009$. 3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan dengan memiliki thitung > ttabel yaitu $3,330 > 2.009$. 4) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja (X1). Nilai t nya lebih besar dengan memiliki thitung > ttabel yaitu $8,779 > 2.009$.

Kata Kunci : lingkungan kerja, semangat kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT:

PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan which is located at Jl. Mesigit No.3, Rw. 04 is a state-owned enterprise that aims to participate in implementing and supporting Government policies & programs in the field of economy and national development in general and in particular in the field of postal and giro services for communities both within and outside the territory of Indonesia by applying the principles of limited liability companies. The approach used in this study is a survey approach. The survey method is a research method that studies data from samples taken from a population to generalize and use questionnaires as a data collection tool. The results showed, 1) simultaneously showed that the working environment variable (X1) and work spirit

(X2) simultaneously had an effect on employee performance by 0.761 or 76.1% while the rest (100% -76.1%= 23.9%) influenced by other factors examined in this study. 2) partially shows that the working environment variable (X1) partially influences employee performance by having $t_{count} > t_{table}$ which is $8,779 > 2,009$. 3) partially shows that the work spirit variable (X2) partially influences employee performance by having $t_{count} > t_{table}$ which is $3,330 > 2,009$. 4) The most dominant variable influencing employee performance is the work environment (X1). The value of t is greater by having $t_{count} > t_{table}$ which is $8,779 > 2,009$.

Keywords : work environment, morale, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam persoalan sumber daya manusia di Indonesia masih menjadi pekerjaan rumah bagi banyak organisasi. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Namun, disatu sisi berpengaruhnya kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari lingkungan kerja dalam organisasi dan motivasi kerja didalam instansi tersebut. Hal inilah yang menjadi dasar bahwa proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai. Objek penelitian ini adalah Kantor PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan suatu lembaga instansi milik pemerintah yang beralamat Jl. Mesigit No.3, Rw. 04, Parteker, Kec. Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317 Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat diukur dari semangat kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Ini di lihat dari pekerjaan yang dilakukannya dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan¹. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arah

¹ Adityo, Tri. (2012). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *Jurnal EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol 1, No 1, Juli 2012.

positif.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja dari seorang karyawan². Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari lingkungan kerja fisik PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan sangat memperhatikan pada fasilitas yang tersedia yang dapat menunjang segala aktifitas perusahaan, kerapian dan kebersihan lingkungan kerja dan keamanan. Lingkungan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan itu sendiri meliputi penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih, situasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, kelengkapan peralatan dan perlengkapan kerja.

Mengenai lingkungan kerja, PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan juga telah melakukan banyak hal demi kepuasan karyawannya, akan tetapi masih ada kelemahannya. Seperti fasilitas WiFi yang lambat, kebersihan kamar mandi yang kurang baik, serta tempat peribadatan yang kurang memadai.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan rasa semangat dan bergairah. Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari apabila lingkungan baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan³.

Kinerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain⁴. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan

² Majorsy, Ursa. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*. Vol 1, No 1.

³ Munandar. (2008). *Psikologi Industri Organisasi dan Original*. Jakarta: UI Press.

⁴ Makmur, Syarif. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.

waktu yang telah di tentukan⁵.

Namun, pada PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan terdapat permasalahan tentang kurangnya semangat kerja yang di karenakan padatnya jam kerja yang dimulai pukul 08.00 hingga pukul 20.00. yang membuat karyawan menjadi jenuh dan kurang bersemangat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang: **“Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan)”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan?
2. Faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu kegiatan merupakan stnadar yang dijadikan ukuran, karena tanpa tujuan dalam penelitian ini maka sulit untuk memberikan penilaian suatu aktivitas. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh⁶ “Pengaruh Lingkungan dan

⁵ Mathis, Robert L., dkk. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang". Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan analisis regresi diketahui persamaan $Y=6.087+0.350X_1+0.329X_2$, artinya apabila variabel lingkungan X_1 , semangat kerja X_2 , tidak dilaksanakan dengan baik, maka nilai kinerja sebesar 6087. $\beta_1=0.350$, setiap kenaikan variabel lingkungan (X_1) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja 0.350, asumsi variabel lain tetap. $\beta_2=0.329$, setiap kenaikan variabel semangat kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja 0.329, asumsi variabel lain tetap. Koefisien Fhitung variabel (X_1) sebesar 2.080; variabel (X_2) sebesar 1.884. Thitung sebesar 2.028). Maka hanya variabel lingkungan saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Fhitung = 10,028 yang lebih besar dari Fhitung = 4,08. Lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam pengolahan data sebesar 0.455. Berarti lingkungan dan semangat kerja dapat menjelaskan variasi atau perubahan kinerja pegawai 45,5%, sedangkan 54,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil analisis diketahui suatu kinerja menjadi baik, jika dibantu oleh faktor yang menentukan timbulnya kinerja yang optimal.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh⁷ "Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Budaya Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari penelitian tersebut ialah menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X, (2) Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X, (3) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X. (4) Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X, lingkungan kerja, semangat kerja, budaya kerja, keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X.

Ketiga, penelitian oleh⁸ "Pengaruh lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Pajak Air Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara". Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan

⁶ Handayani, Rina Dwi. (2016). *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*. Fakultas Kedokteran Universitas Samratulangi Manado.

⁷ Awaliwinda, Rikindaka, dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji, Riau.

⁸ Sari, Anggi Amanda. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Pajak Airdinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/21981>

semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada bagian pajak air dinas pendapatan provinsi sumatera utara. Hasil koefisien determinan (R^2) adalah 0,764 memiliki makna bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki hubungan yang erat terhadap efektivitas kerja bagian pajak air dinas pendapatan provinsi sumatera utara. Peningkatan efektivitas kerja pada bagian pajak air dinas pendapatan provinsi sumatera utara dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut pendapat⁹ Lingkungan Kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh¹⁰ yaitu:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

⁹ Danang Sunyoto. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.

¹⁰ Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

3. Keamanan Bekerja

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Semangat kerja

Menurut¹¹ Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. ¹²mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.

Menurut¹³, Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama¹⁴. Kinerja

¹¹ Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

¹² Triadityo Doni Yulianto. (2012). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *Jurnal EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol 1 No 1 Juli 2012

¹³ H. Hadari Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

¹⁴ Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Grafindo, Jakarta.

karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. ¹⁵menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. *Kuantitas* kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. *Inisiatif*, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara *vertical* atau *horizontal* didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

METODOLOGI

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT POS Indonesia (*Persero*) Pamekasan,

¹⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

yang berlokasi di Jalan Mesigit No.3, Rw. 04 Pamekasan.

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *survey*. *Metode survey* merupakan suatu metode penelitian yang mempelajari data dari sampel yang diambil dari suatu *populasi* untuk *generalisasi* dan menggunakan *kuesioner* sebagai alat pengumpulan data¹⁶.

Jenis dan Sumber data

Adapun jenis data pada penelitian ini termasuk data *kualitatif* yang di *kuantitatifkan* atau dapat dikenal dengan data ordinal, dan data pada penelitian ini bersumber secara langsung dari responden atau disebut juga data primer yaitu dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT POS Indonesia (*Persero*) Pamekasan yang berjumlah 53 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. POS Indonesia Pamekasan yang berjumlah 53 orang.

Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan masalah yang diangkat definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

Variabel Bebas

Adapun yang termasuk variabel bebas pada penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja dengan Simbol (X_1)

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan PT.POS Indonesia (*Persero*) Pamekasan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Diukur dengan indikator lingkungan kerja antara lain:

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik terdiri dari: 1) penerangan di tempat kerja, 2) tersedianya alat-alat keamanan di tempat kerja.

¹⁶ Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

b. Lingkungan *non* fisik

Lingkungan *non* fisik terdiri dari: 1) hubungan kerja dengan atasan, 2) hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2. Semangat kerja dengan simbol (X_2)

Adalah keinginan dan kesungguhan setiap karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Pamekasan mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Diukur dengan indikator semangat kerja antara lain:

- a. Faktor gaji atau upah tinggi
- b. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan

Variabel terikat

Kinerja karyawan adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai setiap individu karyawan PT.POS indonesia (Persero) Pamekasan didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai setiap individu karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Pamekasan tidak dapat disamakan dengan individu yang lain, diukur dengan *indikator*:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja terdiri dari: 1) ketelitian dalam pekerjaan, 2) kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yakni seperti jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi normal.

Teknik pengumpulan data

Berdasarkan pada jenis data dari penelitian ini, maka peneliti dalam prosedur pengumpulan data menggunakan *kuesioner* dengan *skala likert* yang pengukurannya sebagai berikut:

Pilihan "A" Sangat tidak baik skornya 1

Pilihan "B" Tidak baik skornya 2

Pilihan "C" Cukup baik skornya 3

Pilihan "D" Baik skornya 4

Pilihan "E" Sangat baik skornya 5

Teknik Analisis Data

Karena dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas lebih dari satu. Untuk

menghitung besarnya pengaruh secara *kuantitatif* dari perubahan kejadian variabel terikat (Y) di pengaruhi oleh variabel bebas (X1,X2). Spesifikasi model *regresi linier* berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil

Analisa Data dan Pembahasan

Analisis Jawaban responden

1. Jawaban responden untuk variable lingkungan kerja (X1) yang terdiri dari 2 indikator adalah fisik dan non fisik sebagai berikut:

Tabel 1
Variabel Lingkungan Kerja

Jawaban responden	Lingkungan Kerja (X1)			
	Item1		Item2	
	Fisik	%	Non Fisik	%
Sangat tidak setuju (1)	-	-	-	-
tidak setuju (2)	1	1,9	1	1,9
Cukup Setuju (3)	19	35,8	13	24,5
setuju (4)	20	37,7	27	50,9
Sangat setuju (5)	13	24,5	12	22,6
Total	53	100	53	100

Sumber: Data di proses (2022)

2. Jawaban responden untuk variabel semangat kerja (X2) yang terdiri dari 2 indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Variabel Semangat Kerja

Jawaban responden	Semangat Kerja (X2)			
	Item1		Item2	
	Gaji/Upah	%	Suasana Kerja dan Hubungan Dalam Pekerjaan	%
Sangat tidak setuju (1)	-		-	
tidak setuju (2)	1	1.9	-	
Cukup setuju (3)	22	41.5	10	18.9
Setuju (4)	24	45.3	31	58.5
Sangat setuju (5)	6	11.3	12	22.6
Total	53	100	53	100

Sumber: Data di proses (2022)

3. Jawaban responden untuk variable kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 2 indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban responden	Kinerja Karyawan (Y)			
	Item1		Item2	
	Kuantitas Kerja	%	Kualitas Kerja	%
Sangat tidak setuju (1)	-	-	-	-
tidak setuju (2)	1	1.9	-	-
Cukup Setuju (3)	15	28.3	11	20.8
Setuju (4)	12	22.6	34	64.2
Sangat setuju (5)	25	47.2	8	15.1
Total	53	100	53	100

Sumber: Data di proses (2022)

Analisis Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan spss 17 persamaan *regresi linier* berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel *Coefficients*^a dapat disusun *regresi linier* berganda sebagai berikut: $Y=0,129 = 0,704X1+0,305X2+E$

Tabel 4
Persamaan Regresi Linear Berganda X1 dan X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,129	,334		,387	,700
X1 (Lingkungan Kerja)	,704	,080	,705	8,779	,000
X2 (Semangat Kerja)	,305	,092	,268	3,330	,002

Sumber: Data di proses (2022)

Nilai konstanta sebesar 0,129 hal ini berarti bahwa pada saat X1 dan X2 sama dengan nol maka preferensi kinerja karyawan sebesar 0,129 Koefisien Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,704 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Semangat kerja (X1) dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,704. apabila variabel Semangat kerja (X2) dinaikkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,305.

Tabel 5

Predictors: (Constant), X2 (Semangat Kerja), X1 (Lingkungan Kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 ^a	,761	,751	,28221
a. Predictors: (Constant), X2 (Semangat Kerja), X1 (Lingkungan Kerja)				

Sumber: Data di proses (2022)

Hasil perhitungan R pada tabel diatas, yaitu menunjukkan gambaran pengaruh antara variabel bebas yang terdiri pada Lingkungan kerja (X1) Semangat kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai R sebesar 0,872 atau 87,2% yaitu menghubungkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat. Sedangkan R *squared* atau *determinan* R sebesar 0,761 atau 76,1% pengaruh secara *simultan* sedangkan sisanya (100%-76,1%= 23,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesa

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel Lingkungan kerja (X1) Semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) , maka dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan uji F sebagai berikut:

Tabel 6

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,650	2	6,325	79,421	,000 ^b
	Residual	3,982	50	,080		
	Total	16,632	52			

Sumber: Data di proses (2022)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 79,421 > 3,18 yang artinya variabel independen Lingkungan kerja (X1) Semangat kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) positif berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Pamekasan.

Uji T

Tabel 7
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,129	,334		,387	,700
X1 (Lingkungan Kerja)	,704	,080	,705	8,779	,000
X2 (Semangat Kerja)	,305	,092	,268	3,330	,002

Sumber: Data di proses (2022)

Berdasarkan tabel 7 maka, hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Tabel 4.12 menunjukkan Lingkungan kerja (X1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,779 > 2,009$ sehingga Lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Tabel 4.12 menunjukkan Semangat kerja (X2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,330 > 2,009$ sehingga Semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua faktor pada Uji-t tersebut hanya variabel Lingkungan kerja (X1) nilai t nya paling besar. Dengan demikian variabel Lingkungan kerja (X1) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Kantor PT Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pos Indonesia (*Persero*) Pamekasan) maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,761 atau 76,1% sedangkan sisanya ($100\% - 76,1\% = 23,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja (X1). Nilai t nya lebih besar dengan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,779 > 2,009$.

Saran

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pos Indonesia (Persero) Pamekasan) maka saran dari penelitian sebagai berikut:

1. Dalam usaha meningkatkan Kinerja karyawan, hendaknya kantor PT Pos Indonesia (Persero) Pamekasan lebih memperhatikan Lingkungan Kerja Karyawan seperti lingkungan fisik maupun non fisik.
2. Semua karyawan harus saling memahami tugas dan kewajibannya masing-masing, sehingga akan menciptakan profesional kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan yang ada dan membangkitkan semangat kerja yang profesional.
3. Perusahaan harus bisa memahami dan melihat suatu indikasi problem yang terjadi dengan menurunnya kinerja karyawan. Maka, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, maka suatu kinerja karyawan dapat meningkat dibandingkan dari lingkungan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityo, Tri. (2012). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *Jurnal EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol 1, No 1, Juli 2012.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Awaliwinda, Rikindaka, dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji, Riau.
- Danang Sunyoto. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- H. Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handayani, Rina Dwi. (2016). *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja*

PNS Balitsa Lembang. Fakultas Kedokteran Universitas Samratulangi
Manado.

- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Majorsy, Ursa. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*. Vol 1, No 1.
- Makmur, Syarif. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dkk. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri Organisasi dan Original*. Jakarta: UI Press.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Grafindo, Jakarta.
- Sari, Anggi Amanda. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Pajak Airdinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/21981>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Triadityo Doni Yulianto. (2012). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *Jurnal EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol 1 No 1 Juli 2012