

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GITA RIAU MAKMR
PEKANBARU

Oleh:Novita Sari

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Arwinence Pramadewi

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email :novita_sari291192@yahoo.com

*The Influence of Communication and Working Environment for Employee Morale
at PT . Gita Riau Makmur Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of communication and work environment simultaneously on employee morale at PT . Gita Riau Makmur Pekanbaru and determine the effect of communication and work environment partially at PT . Gita Riau Makmur Pekanbaru .This study uses census method technique , 80 samples were selected as respondents. The analysis method used in this research is descriptive quantitative, analysis of partial and simultaneous (multiple linear regression analysis with SPSS version 17:00).From the results of the testing that has been done , simultaneous regression test(F test) From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test. Partial regression test (t test) showed that the working environment variables have a dominant influence on employee morale. The magnitude of the effect that (R^2) by these two variables together against the dependent variable of 57.9 % while the remaining 42.15 % is influenced by other variables that are not diteliti in this study . Thus to improve employee morale, the management needs to pay attention to communication and work environment in the company.

Keywords: communication, working environment, and employee morale

PENDAHULUAN

Di Era Globalisasi ini yang memiliki tingkat persaingan bisnis yang sangat kompetitif, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan yang beradaptasi dengan

kemajuan teknologi.Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan pengembangan perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya

adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah (Zandy, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik maka sangat diperlukan semangat kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengatur karyawan tersebut dalam latar yang sangat berbeda. Hal yang biasa dapat merugikan perusahaan biasanya tingkat absensi, perputaran keluar masuk karyawan, rendahnya produktivitas kerja yang dapat dihindari. Adanya semangat kerja dapat tercermin jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka. Adnyani (2008), mengemukakan dengan membina semangat kerja pihak manajemen dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Wahyono (2005) pembinaan mengenai semangat kerja karyawan secara efektif sangat diperlukan demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang. Sumber daya manusia sangat penting di dalam menunjang kemajuan organisasi, untuk itu sudah seharusnya semangat kerja karyawan diperhatikan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Dalam hal ini terutama karyawan yang mempunyai *skill*, tanggung jawab, serta semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, demi kelancaran proses kegiatan dalam suatu organisasi dimana kesemuanya itu tidak terlepas dari sumber daya manusia.

Memperoleh semangat kerja karyawan yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan (Handoko, 2007 : 13).

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi, Chairunnisah (2012). Komunikasi adalah perpindahan informasi dan arti dari satu pihak kepada pihak lain melalui penggunaan simbol bersama, Thomas dan Scott (2009:220). Komunikasi yang baik akan

meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Di dalam perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi yang akan digunakan, bentuk komunikasi ini meliputi dalam bentuk komunikasi antara atasan dan bawahan maupun komunikasi antara sesama karyawan. Anita (2005), juga menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

Dalam menciptakan kenyamanan kerja di perusahaan, kondisi lingkungan kerja pun mendapat perhatian yang baik dari pimpinan maupun sesama karyawannya itu sendiri, bisa dilihat dari suhu udara diruangan, segi kebersihannya dan juga suara yang dapat mengganggu pendengaran karyawan sehingga mengurangi konsentrasi dalam suatu pekerjaan yang karyawan kerjakan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru ?

2. Apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru?
3. Apakah faktor komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang memberikan bukti mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja didefinisikan oleh (Danin Sudarwan, 2004:240) yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa “semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, di mana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”. Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih baik. Semangat adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerja sama kelompok (Jawwad, 2004: 326).

Adapun semangat kerja menurut Guba (Mutiara S. Panggabean, 2004 : 21) semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur- unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pimpinan dan perusahaan. Sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal”.

Semangat kerja merupakan kunci keberhasilan suatu lembaga

atau kantor, karena apabila semangat kerja pegawai tinggi maka tujuan kantor akan dapat dicapai secara optimal. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang akan terlihat dari tingkah laku maupun sikap pegawai sehari-hari dalam bekerja. Semangat kerja seseorang atau pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya di kantor. Namun untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya

Nurmansyah (2011:154) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan diantaranya :

1. Struktur organisasi yang kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab saling tumpang tindih
2. Desain pekerjaan kurang menarik
3. System kompensasi yang dirancang kurang memenuhi kebutuhan
4. Kurangnya kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir.

Sedangkan menurut Westra (2006:39) beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja di dalam organisasi, yaitu :

- a. Pimpinan yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan).
- b. Ingin diakui selayaknya sebagai manusia.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya.

- d. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- e. Adanya jaminan keamanan.
- f. Perilaku yang adil dan jujur.
- g. Kondisi kerja yang menyenangkan.
- h. Gaji yang layak.
- i. Insentif
- j. Jaminan hari tua yang baik.
- k. Hubungan kerja yang harmonis.

Komunikasi

komunikasi berasal dari kata “*communicare*” yang berarti berpartisipasi atau memberitahu dan “*communis*” yang berarti bersama. Komunikasi mengandung beberapa pengertian, yaitu : 1. Pertukaran pikiran atau keterangan dalam rangka menciptakan rasa saling mengerti serta saling percaya demi terwujudnya hubungan yang baik antara seseorang dengan orang lainnya. 2. Pertukaran fakta, gagasan, opini antara dua orang atau lebih. 3. Suatu hubungan yang dilakukan melalui surat , kata-kata , atau symbol yang bertujuan agar tiap manusia yang terlibat dalam proses dapat saling tukar menukar arti dan pengertian terhadap sesuatu (A.Liliweri,2004).

Menurut William C. Himstreet dan Wayne Murlin Baty (dalam bussineess communication :2011) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang lazim baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih denagn menggunakan

cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui tulisan, lisan, maupun sinyal-sinyal non verbal (Purwanto, 2011: 4)Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi (Siagian, 2008:309).

Komunikasi adalah hubungan kontrak antar da antara manusia baik individu maupun kelompok.Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri.Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. (Widjaja, 2008 : 1)

Menurut Ruslan (2008:83) dikutip dari bahwa komunikasi merupakan alat yang penting dalam fungsi *public relation* .public menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatak komunikasi yang efektif dan sekaligus kinerja yang baik tersebut untuk menarik perhatian public serta tujuan penting lainnya dari fungsi *public relations*.

Menurut (Uchjana, 2007:19) Indikator – indikator komunikasi dapat diukur dengan :

1. Komunikasi sesama karyawan
2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain
3. Komunikasi antar sesama kepala bagian
4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan

5. Koordinasi antar sesama karyawan

Pada suatu organisasi yang berorientasi komersial maupun social, tidak komunikasi dalam suatu lembaga tersebut melibatkan 4 fungsi (Arni, 2011:63), yaitu :

a. Fungsi informal

Informal yang didapat setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya lebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi

b. Fungsi regulative

Berkaitan dengan peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi, dimana atasan mempunyai hak untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.

c. Fungsi persuasive

Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai yang diharapkan.

d. Fungsi integrative

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik.

Menurut (Purwanto,2011 : 19) beberapa hal yang diperlukan dalam menciptakan komunikasi yang efektif :

1. Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan – pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima

pesan. Bila prediksinya tepat, audiens akan membaca dan menerima tanggapannya dengan benar. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi sebagai penerima pesan, lalu akan menagntisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi tersebut.

2. Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir, agar komunikasi yang dilakukan menyampai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan maka yang muncul yaitu *miss communication*.

3. Kredibilitas

Dalam komunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang – orang yang dapat dipercaya. Demikian juga sebaliknya , komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

4. Pengendalian

Komunikator harus mempunyai suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menagis, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal

ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

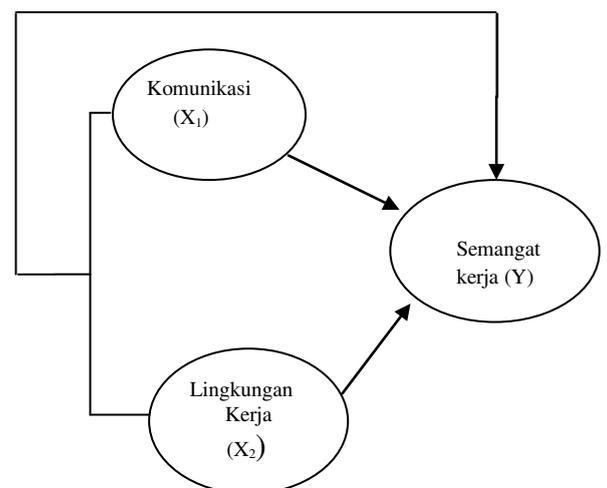
Lingkungan kerja menurut Wursanto (2005:288) adalah

lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Menurut Supardi dalam Subroto (2005:23), menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Hasibuan dan Simamora (2004 : 45)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam proposal ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.
- b. Diduga komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, penulis berusaha mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian. Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru, yang berlokasi di Jalan Kaharuddin Nasution KM 12 Pekanbaru – Riau.

Populasi dan Sampel

populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai karakteristik yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan menurut Umar, Husein, (2011:77) populasi merupakan keseluruhan objek yang di teliti. Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Populasi didalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru pada tahun 2013 berjumlah 80 orang. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (Kuncoro dan Riduan, 2008). Dalam penelitian ini, diketahui jumlah populasi karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru adalah 80 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan sampel dari semua jumlah populasi karyawan yang ada yaitu sebanyak 80 orang.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Metode deskriptic yaitu suatu metode yang membahas permasalahan dengan menguraikan dan menjelaskan sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang sebenarnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan responden faktor-faktor semangat kerja.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu system pernyataan.

Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pertanyaan valid

Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pertanyaan tidak valid

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat pengukur tersebut tidak reliable. Uji realibilitas untuk mengukur konsiten tidaknya jawaban seseorang terhadap pertanyaan didalam kuisisioner. (Sekaran dalam Sarjo 2011:35).

Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisi regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kasual antara dua

variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3) ... (X_n) dengan satu variabel terikat.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (dependen) , Semangat Kerja

X_1 = Variabel Bebas (independen), Komunikasi

X_2 = Variabel Bebas (independen), Lingkungan Kerja

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

a = Nilai konstanta

ϵ = Eplison, koefisien

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan dengan memephrhatikan nilat t hitung, yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Berikut ini hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.012	.253		4.004	.000
Komunikasi	.432	.093	.473	4.632	.000
Lingkungan Kerja	.316	.092	.351	3.438	.001

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,012. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka semangat kerja sebesar 1,012.
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,432.
3. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja.
4. sebesar 0,432 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Variable lain tetap

6. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,316. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,316 dengan asumsi variabel lain tetap.
7. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 80 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 77 : 0,025 \\
 &= 1,991
 \end{aligned}$$

keterangan: n = jumlah
 k = jumlah variabel bebas
 1 = konstan

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Komunikasi, diketahui t hitung (4,632) > t tabel (1,991) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2. Lingkungan kerja, diketahui t hitung (3,438) > t tabel (1,991) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya

variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan adalah variabel komunikasi bisa dilihat nilai t -hitung komunikasi sebesar 4,632 yang lebih besar dari nilai t -hitung lingkungan kerja sebesar 3,438. Maka variabel komunikasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi semangat karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) lebih berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel komunikasi (X_1).

Dapat disimpulkan bahwa variabel yang lebih besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan adalah variabel komunikasi bisa

dilihat nilai t-hitung komunikasi sebesar 4,632 yang lebih besar dari nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar 3,438. Maka variabel komunikasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi semangat karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X^2) lebih berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan variabel komunikasi (X_1).

Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja karyawan

Komunikasi, diketahui t hitung (4,632) > t tabel (1,991) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan

Lingkungan kerja, diketahui t hitung (3,438) > t tabel (1,991) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut :

Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh terhadap semangat, dimana semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka semangat kerja karyawan akan semakin baik.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan maka semangat karyawan akan semakin baik.
3. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. Dengan demikian untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan komunikasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Saran

1. Untuk para karyawan sendiri diharapkan dapat meningkatkan komunikais dengan atasannya. Karyawan harus berani bertanya bila mengalami kesulitan pada atasan, sehingga terjadi komunikasi timbale balik antar atasan dan karyawanselain komunikasi antar karyawan yang sudah baik juga harus mempertahankan atau ditingkatkan agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan di antara karyawan, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.
2. Lingkungan kerja perusahaan masih perlu diperbaiki baik pada pemilihan warna ruangan, cahaya yang cukup di dalam ruangan,

pertukaran udara. Selain itu pada lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan hubungan antara sesama karyawan dalam bekerja, pemimpin juga harus dapat menjalin dan menyampaikan komunikasi dengan baik bahwa semua karyawan didalam perusahaan merupakan suatu kesatuan didalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Sebaiknya manajemen perusahaan disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dengan cara ikut berperan dalam meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik dari segi keadaan suhu udara yang tinggi pada ruangan terjadinya memberikan AC (air condition) atau kipas angin pada setiap ruangan kerja untuk mengurangi keadaan suhu udara yang panas dalam ruangan, serta meningkatkan komunikasi dengan meningkatkan diskusi-diskusi melalui organisasi formal dan informal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. 2011. Pengaruh antara insentif, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja di Universitas Baiturrahmah padang. Tesis. Bung Hatta Padang.
- Anoraga.1998. Manajemen Pemasaran dan pemasaran jasa.Bandung : Alfabeta.Fathoni , Organisasi

dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006.

Anoraga.1998. Manajemen Pemasaran dan pemasaran jasa.Bandung : Alfabeta.

Djalil. 2005.“Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Hospital & Health Services Administration*,41:2, pp.160-175, summer.

Dety, Novita Sari.Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Semarang, 2006.

Desmawati. 2009. Pengaruh Antara Insentif, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di Baiturrahmah Padang. Skripsi. Padang.

Djalil. 2005.“Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Hospital & Health Services Administration*,41:2, pp.160-175, summer

Glamfather. 2011. Pengertian Komunikasi Efektif. id.shvoong [online].Tersedia
: <http://id.shvoong.com>. (29 Juni 2011)

- Hairil, Amran. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda, 2006.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2002. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri. 2004. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta.
- Khasanah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT. Pustaka Gramedia Utama.
- Johan, Kistolani. 2005. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera di Bandar Lampung, *Jurnal Sains dan Inovasi*, 1(1):h:18-22
- Kriyantono. Rachmat. 2006. *Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Indonesia.
- Mulyana. Dedi. 2008. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana. Dedi. 2009. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Johan, Kistolani. 2005. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera di Bandar Lampung, *Jurnal Sains dan Inovasi*, 1(1):h:18-22.
- Majorsy, Ursa, 2007. Kepuasan kerja , Smangat kerja dan Komitmen Organisasional pada Staf pengajar Universitas Gunadarma . *Jurnal psikologi*, 1(1):h:63-74.
- Purwanto. 1998. Psikologi Pendidikan, Edisi ke III, PR. Remaja Rosda Karya.