

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAKASSAR RAYA MOTOR KOTA PALU

**Ni Kadek Dewi Puspitasari
Risnawati**

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
email: pdewi077@gmail.com

Abstrack

This study aims to determine the Effect Of Work Environment and Work Spirit To Employee Performance at PT. Makassar Raya Motor Palu City. The research method used in this descriptive and verification (causal). The type of data used in this study is quantitative data, with a total sample used in the study of 50 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and the data collection techniques that is Census, in which all members of the population are used as research samples. The results of this study indicate value Sig F $0,000 < 0,05$ shows that the work environment and work spirit variables simultaneously affect the performance variable. Work environment variables have values sig t sig t. $0,002 < \alpha 0,05$ and work spirit variables have value sig t. $0,011 < \alpha 0,05$ so the work environment and work spirit variables partially affect employee performance at PT. Makassar Raya Motor Palu City

Keywords: *Work Environment, Work Spirit and Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Raya Motor Kota Palu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif (kausal). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan teknik pengumpulan data yaitu Sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai Sig.F $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara serempak berpengaruh terhadap variabel kinerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig t. $0,002 < \alpha 0,05$ dan variabel semangat kerja memiliki nilai sig t. $0,011 < \alpha 0,05$. Sehingga variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Makasar Raya Motor Kota Palu.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang paling utama pada sebuah perusahaan dalam upaya mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan sebagai bagian yang paling utama karena manusia itu sendirilah yang mengendalikan serta menjadi penggerak faktor lain. Pada artinya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai sasaran organisasi tersebut. Sebagai pengendali atau penggerak organisasi atau perusahaan tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan adalah sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dalam tempo waktu yang minimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan baik ada beberapa faktor yang menjadi pendukung didalamnya salah satunya adalah Lingkungan Kerja.

Menurut George R Terry, (2006:23). lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang menjadi kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mendukung kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baik

lingkungan kerja dapat tercipta, maka semakin baik tingkat kenyamanan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya kenyamanan bekerja yang tercipta melalui lingkungan kerja tentunya akan memicu terjadinya semangat kerja karyawan, Semangat kerja karyawan merupakan keadaan psikologis seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Pratama dan Wardani, 2018). Dengan ini dapat diasumsikan bahwa semangat kerja akan berdampak dengan apa yang dinamakan dengan Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

PT. Makassar Raya Motor cabang Kota Palu adalah perusahaan dealer resmi yang menjual produk mobil dengan merek Daihatsu, selain penjualan produk mobil perusahaan ini juga menyediakan jasa servis mobil didalamnya. Berdasarkan pengamatan yang dilaksanakan pada Tanggal 16 Januari 2020, terlihat bahwa lingkungan kerja PT. Makassar Raya Motor dilihat dari lingkungan kerja fisik menunjukkan lingkungan kerja yang cukup memadai, hal ini dilihat dari kondisi bangunan yang baik, dan tersedianya fasilitas kerja. Namun yang terlihat dalam objek penelitian ini terlihat kondisi ruang kerja yang tidak memenuhi kapasitas sebagai penyimpanan berkas data-data pegawai maupun penataan posisi letak peralatan kerja yang tidak tertata dengan baik. Perusahaan ini juga menyediakan jasa servis mobil didalamnya sehingga aktivitas kerja yang berhadapan dengan mesin-mesin menimbulkan kebisingan dalam perusahaan sehingga memicu pada kenyamanan kerja karyawan.

Berkaitan dengan semangat kerja karyawan berdasarkan hasil pengamatan selama beberapa kali melakukan observasi pada PT. Makasar Raya Motor terlihat masih banyaknya karyawan yang selalu datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan bahkan terlihat adanya karyawan yang nongkrong diluar kantor pada jam kerja Hal ini juga membuktikan bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya belum tepat waktu. Berdasarkan uraian diatas, dan berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul penelitian: “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu”.

2. KAJIAN LITERATURE

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:130) lingkungan kerja merupakan segala alat perlengkapan kerja dan bahan kerja yang dimiliki, suasana kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok

Menurut Sedarmayanti (2009:46) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah Penerangan, penerangan adalah sinar atau cahaya yang cukup yang masuk ke dalam ruang kerja karyawan yang membantu dalam penglihatan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Udara, pertukaran udara adalah proses mengalirnya udara dari luar ke dalam ruangan dan sebaliknya sehingga terjadi pergantian udara yang sehat dan segar untuk di hirup dalam ruangan kerja.

Kebisingan, kebisingan merupakan bunyi atau suara yang tidak diinginkan dan menciptakan terganggunya kenyamanan lingkungan yang diukur dalam satuan *desibel* (dB). Warna, warna merupakan spektrum tertentu yang terdapat disuatu cahaya sempurna. Ruang Gerak, ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk penataan alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya yang teratur sehingga menciptakan ruang gerak yang tidak menghambat berjalannya pekerjaan. Keamanan kerja, keamanan kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang membuat terciptanya kondisi kerja yang aman, baik berupa materil ataupun non materil sehingga dapat membuat rasa aman dan tenang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hubungan Kerja, hubungan kerja internal merupakan hubungan yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih tekun sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang optimal dan dengan ketepatan yang lebih baik.

Menurut Nitisemito (2010:160), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah Absensi, absensi adalah ketidakhadiran karyawan dalam tugas atau kewajibannya dan merupakan salah satu pelanggaran kontrak antara dua pihak yang biasanya merupakan pihak atasan dan bawahan. Kerja sama, kerja sama adalah suatu usaha yang dilakukan oleh lebih dari satu orang atau kelompok untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai secara bersama. Kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan oleh fungsi dan peranannya terhadap pekerjaan dalam perusahaan. Kedisiplinan, kedisiplinan adalah suatu keadaan yang tercipta dan terwujud melalui proses dan serangkaian sikap yang memberikan nilai-nilai ketaatan, kedisiplinan, keteraturan dan ketertiban.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67), yang dimaksud kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara ketepatan dan waktu yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2001:75) adalah Kualitas, kualitas kerja adalah suatu capaian kerja yang yang bisa diukur dari tingkat efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan atau dapat diartikan seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Kuantitas, kuantitas kerja adalah banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu yang ditentukan. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar atau dapat diartikan seberapa terampil karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat atau tidak terdapat kesalahan. Tanggung jawab, tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap orang yang berdasarkan atas kewajiban maupun kesadaran hati seseorang atau dapat diartikan tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif (Kausal). Penelitian deskriptif artinya memberikan pemaparan dalam bentuk interpretasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Penelitian verifikatif artinya dalam melihat pengaruh/hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (Kausal).

Ada dua sumber data dalam penelitian ini yaitu Data Primer, data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan oleh peneliti di PT. Makasar Raya Motor Kota Palu secara langsung melalui kuesioner yang disusun oleh peneliti kepada responden. Adapun data yang dikumpulkan adalah tanggapan responden terhadap indikator dan variabel lingkungan kerja, tanggapan responden terhadap indikator dan variabel semangat kerja, tanggapan responden terhadap indikator dan variabel kinerja. Data Sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media perantara (tidak langsung) termasuk data pendukung dari PT. Makasar Raya Motor dan berbagai sumber lain yang

dinilai memiliki pengaruh dengan tujuan riset adapun data yang dikumpulkan adalah sturuktur organisasi dan data jumlah karyawan berdasarkan bidang pekerjaannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada tiap bidang pekerjaan di PT. Makassar raya motor Palu yang berjumlah 50 orang. *Sensus* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Metode Pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden

Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala likert untuk menilai hasil tanggapan responden yang diperoleh dari pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner. Alasan peneliti menggunakan skala likert karena data pada penelitian berbentuk interval. Skala ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi tentang fenomena sosial.

Metode analisis data diperlukan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) dengan variabel dependen (kinerja) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 21.0. Bentuk persamaan umum regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan : Y= Kinerja, X_1 = lingkungan kerja, X_2 = Semangat kerja, b_1b_n = Nilai Koefisien Regresi, a= Konstanta, e= Error of term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis regresi linear berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coeffic		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.989	3.887		.254	.800
x1	.278	.084	.456	3.289	.002
x2	.304	.116	.365	2.631	.011
Multiple R = 0.766 F- hitung = 33,304					
R square (R ²) = 0,586 Sig. F = 0,000					

Sumber: Output For Windows Release 21.0, 2020

Dari hasil uji regresi pada table 1 maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,989 + 0,278X_1 + 0,304X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (X_1 dan X_2) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

- Nilai konstanta (a) adalah 0,989 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja karyawan PT.Makassar Raya Motor Kota Palu tetap positif 0,989.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif yaitu 0,278. Hal ini menyatakan bahwa nilai lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.Makassar Raya Motor Kota Palu.

- c. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,304. Hal ini menyatakan bahwa nilai semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.

Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai $F = 0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja yang menjadi pemegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian ini memberikan informasi bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda positif berarti semakin baik lingkungan kerja dan semangat kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PT. Makassar Raya Motor Kota Palu memiliki lingkungan kerja dan semangat kerja yang sudah baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Pada hasil penelitian ini dilakukan metode triangulasi, metode yang dilakukan untuk membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda, dan dalam metode ini peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mengecek kebenaran data.

Hasil wawancara dengan Ibu Andi Indah Lestari selaku sekretaris HRD perusahaan pada hari Senin, 04 Mei 2020 mengemukakan “Lingkungan kerja yang dimiliki dari sisi ruang gerak karyawan dalam penataan peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer serta berkas-berkas kerja dalam ruangan sudah menjadi tempat kebiasaan masing-masing karyawan sehingga karyawan sudah sangat mengingat dimana berkas dan alat kerja bagian mereka masing-masing”. Sehingga dapat disimpulkan penataan peralatan kerja tidak menghambat atau mengganggu kenyamanan aliran kerja karyawan baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan karena telah terbiasanya karyawan dengan posisi penempatan berkas dan alat kerja masing-masing.

Dari sisi kebisingan mengemukakan bahwa “Kondisi ruangan kerja yang tertutup serta plafon akustik yang digunakan sudah cukup membuat suara kebisingan diluar ruangan tidak mengganggu konsentrasi kerja”. Sehingga dapat disimpulkan karyawan merasa bahwa upaya perusahaan untuk mengurangi tingkat kebisingan dengan ruangan yang menggunakan plafon akustik dan ruangan yang tertutup mampu mengirangi tingkat kebisingan yang masuk sehingga mampu menciptakan kenyamanan karyawan berkonsentrasi dalam bekerja. Dari sisi penerangan karyawan merasa lampu pada ruang kerja telah efektif sehingga membantu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sinar matahari yang masuk kedalam ruangan tidak menyilaukan mata sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan, karena jenis kaca ruangan kerja yang tebal serta penggunaan tirai pada setiap kaca ruang kerja. Dari sisi suhu udara keadaan ruangan kerja yang tidak pengap karena berfungsinya ventilasi udara dengan baik, penggunaan air conditioner (AC) yang maksimal dalam ruangan membuat udara lebih sejuk sehingga menghilangkan kegerahan.

Hasil wawancara dengan bapak Arfat Idrus selaku karyawan dalam perusahaan pada hari Jumat, 08 Mei 2020 mengemukakan “Dari sisi hubungan kerja, perusahaan sering melaksanakan kegiatan-kegiatan diluar jam kerja yang dapat membangun rasa kekeluargaan sesama rekan kerja salah satunya olahraga bersama di hari libur, karyawan juga merasa bahwa pemimpin dalam perusahaan dapat dijadikan panutan dengan baik dalam bekerja yang mampu merangkul setiap karyawan untuk dapat bekerjasama”. Sehingga dapat disimpulkan dalam perusahaan terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta mampu menjalin komunikasi yang baik sesama karyawan ataupun atasan. Dari sisi warna, karyawan tidak begitu mempersoalkan, warna yang digunakan pada saat ini sudah cukup

menyejukkan penglihatan mereka karena warna yang tidak kontras dan sesuai dengan keadaan ruangan. Dari sisi keamanan kerja, karyawan merasa aman dari bahaya dalam melaksanakan tugas pekerjaan karena adanya tunjangan jaminan kecelakaan dan tunjangan-tunjangan lainnya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang atau tidak adil karena adanya aturan perusahaan yang jelas dan terlaksana dengan baik.

Hasil wawancara dengan Rukmin Rustam selaku HRD perusahaan berdasarkan analisis semangat kerja mengemukakan “kedisiplinan selalu mereka patuhi karena pimpinan yang sangat ketat pada aturan, keterlambatan yang sewaktu-waktu mereka lakukan biasanya atau telah didasari melalui konfirmasi terlebih dahulu mengenai alasan keterlambatan kepada atasan”. Sehingga dapat disimpulkan dari sisi kedisiplinan karyawan selalu datang bekerja dengan tepat waktu, berpenampilan sopan dan rapi, bekerja dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dari sisi kerja sama menunjukkan karyawan bersedia membantu rekan kerja dalam menghadapi kendala meskipun bukan pekerjaannya, mampu bekerja sama yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, serta mempunyai kekompakan dalam bekerjasama hal ini dikarenakan adanya rasa persahabatan dalam hubungan rekan kerja yang diciptakan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan di luar jam kerja untuk membangun rasa persahabatan dan kekeluargaan antar sesama.

Kepuasan kerja, karyawan menyenangi apa yang menjadi pekerjaan mereka miliki saat ini, imbalan yang sesuai serta ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat karyawan belum mempunyai keinginan untuk pindah mencari pekerjaan ditempat lain. Dari sisi absensi karyawan merasa selalu memperhatikan absensi kerja baik sakit isin dan tanpa keterangan, bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan. Dengan hasil yang menunjukkan lingkungan kerja dan semangat kerja yang telah baik diharapkan karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu terus menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja dan semangat kerja agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Lingkungan kerja dan semangat kerja yang baik akan menciptakan suatu kondisi kerja yang menyenangkan dalam sebuah instansi, karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja serta mempunyai semangat kerja yang tinggi akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan berpengaruh pada kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan yang efisien. Hubungan semangat kerja dengan lingkungan kerja semakin diperkuat dengan pendapat seorang ahli Alex. S. Nitisemito (2010:109) yang menyatakan bahwa “semangat kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rian Dwi Handayani (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaliwinda, dkk (2018), membuktikan bahwa lingkungan kerja, semangat kerja, budaya kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.X

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,002 < \alpha 0,05$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu bernilai positif artinya jika lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan lingkungan kerja yang semakin kondusif maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja meliputi penerangan lampu yang sesuai membuat karyawan dapat melihat, membaca, serta membantu penglihatannya terutama dalam ruangan tertutup sehingga melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak menimbulkan cepat lelah pada mata, sinar matahari yang masuk kedalam ruangan tidak menyilaukan mata sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan serta adanya ventilasi yang memungkinkan sinar matahari masuk kedalam ruangan tetapi tidak menyilaukan yang berfungsi membantu penglihatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan keadaan ruangan dengan penataan peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer, dll dalam ruang kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dan letak ruangan yang saling berhubungan akan memberi kesan nyaman dan mempersingkat aliran kerja dalam ruangan, serta penempatan karyawan pada ruangan kerja yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. penggunaan *air conditioner* (AC) dalam ruangan-ruangan tertentu serta ventilasi udara yang berfungsi dengan baik dapat menciptakan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja sehingga jauh dari kerisihan karyawan untuk merasa gerah dalam bekerja, tingkat kebisingan yang rendah dari suara yang tidak diinginkan, pemilihan warna desain ruangan kerja yang sesuai, serta tidak kalah jauh pentingnya adalah hubungan kerja yang harmonis baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan.

Kondisi inilah yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh pendapat seorang ahli yang bernama Tohardi, (2002:147). Mengemukakan: “Penurunan kinerja dapat dicegah dengan dua hal pokok yaitu desain lingkungan fisik dan hubungan sosial harus diperhatikan”. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Kartini (2015) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Swasto, dkk(2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama malang utara.

Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,011 < \alpha 0,05$. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu bernilai positif artinya jika semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada semangat kerja karyawan dapat dilihat dari absensi kerja karyawan yang bersih, karyawan yang memperhatikan tingkat kehadirannya dalam bekerja adalah karyawan yang mempunyai ketekunan sehingga dapat dinyatakan mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan setiap harinya, serta bekerja sesuai dengan jam yang ditetapkan. Kerja sama yang meningkat, semangat kerja karyawan dapat dilihat dari cara karyawan dalam bekerja sama yang baik dan kompak salah satunya dengan bersedia membantu rekan kerja dalam menghadapi kendala meskipun itu bukan pekerjaannya.

Kedisiplinan yang sesuai yang dilihat dari selalu bekerja dengan tepat waktu, selalu berpenampilan rapi dan bersikap sopan, kesanggupan setiap karyawan dalam mengikuti aturan yang disediakan perusahaan, serta tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Dilihat juga dari tingkat kepuasan karyawan dimana karyawan menyenangi apa yang menjadi pekerjaannya saat ini, puas dengan imbalan yang diberikan berdasarkan pekerjaan yang dikerjakan, serta tidak adanya keinginan untuk pindah dan mencari pekerjaan lain. Semangat kerja dapat diciptakan dengan berbagai aspek diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang baik serta tingkat upah yang sesuai.

Hal ini dapat diperkuat dengan pendapat seorang ahli yang bernama Malayu SP. Hasibuan (2009:95) yang menyatakan bahwa: “Semangat kerja merupakan tingkat penyelesaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta mempunyai sikap disiplin untuk memperoleh kinerja yang maksimal”. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016), yang menyatakan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) yang membuktikan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisa dan kesimpulan yang dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mampu menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang dari sisi lingkungan fisik adalah ruangan kerja dan fasilitas kerja yang memadai serta dalam sisi non fisik adalah hubungan kerja yang harmonis sehingga membantu meningkatkan kinerja karyawan. Pihak instansi hendaknya tetap meningkatkan kondisi lingkungan kerja PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Memperhatikan pengupayaan untuk mengurangi tingkat kebisingan, dengan menggunakan alat peredam suara dan sejenisnya, memperhatikan keadaan ruangan dengan peralatan kerja yang tertata dengan rapi serta memenuhi kapasitas sebagai penyimpanan berkas karyawan maupun perlengkapan kantor.

Data-data karyawan sebaiknya disimpan dalam bentuk *file* pada komputer selain mempermudah proses kerja karyawan juga tidak membuat ruangan terasa padat diakibatkan oleh berkas-berkas data karyawan. Kemudian didukung dengan penerangan ruang kerja yang baik, dimana tiap-tiap jendela baiknya memiliki tirainya sehingga cahaya matahari yang masuk kedalam ruangan tidak menyilaukan mata. Untuk suhu udara lebih diperhatikan ruangan-ruangan kerja yang memiliki jumlah karyawan lebih padat sehingga penggunaan air conditioner (AC) bisa lebih dimaksimalkan. Selanjutnya dengan tetap memperhatikan hubungan kerja, menerapkan kegiatan-kegiatan yang dapat memperkuat ikatan persaudaraan yang bisa saja dilakukan diluar jam kerja. memperhatikan penggunaan desain warna dinding yang sesuai dan keamanan yang selalu membuat karyawan merasa terlindungi.

Pada semangat kerja tentunya instansi hendaknya memperhatikan faktor-faktor terciptanya tingkat semangat karyawan dalam bekerja. Memperhatikan tingkat absensi karyawan, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Menciptakan semangat kerja bisa dilakukan dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan khusus untuk karyawan-karyawan yang masuk dalam kriteria mempunyai semangat kerja yang baik yaitu absensi bersih, mampu bekerjasama dengan baik, dan mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik.

Pada variabel kinerja yang merupakan hasil kerja atau pencapaian karyawan terhadap suatu pekerjaan, untuk menghasilkan kinerja yang baik tentunya memperhatikan faktor-faktor yang menunjukkan terciptanya suatu kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja yang baik tentunya dihasilkan dari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga hendaknya instansi memperhatikan faktor-faktor yang mendukung terciptanya sumber daya

manusia yang baik, sehingga kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat terpenuhi.

6. REFERENSI

- Awaliwinda, R., Saridewi, M., Suprihartini, L. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Budaya Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universita Maritim Raja Ali Haji.
- Budianto, A., Aji., T., dan Amelia, K. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No 1.
- Handayani, D., Rian. 2016. Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, Vol. 11, No. 1.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nasution, D. A. D. 2019 Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kejaksaan Negri Medan, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5 (1).
- Nitisemito., S. A. 2010. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Pratama, A.A.N., Wardani, A., 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Muqtasid J. Ekon. Dan Perbank. Syariah 8, 119.
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>.
- Sedarmayanti. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No 1.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Swasto, B., dkk. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama malang utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2.
- Syahropi, I. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bankinang Di Pekanbaru, *JOM Fisip*, Vol. 3, No. 2.
- Terry, G. R. 2006. *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Mandar Maju, Bandung.