

Pengaruh Lingkungan Kerja Internal (Fisik) dan Lingkungan Internal (Non Fisik) terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Toyota Cabang Bypass di Padang

Revil Permata Sari¹, Muhammad Agussalim¹, Sunreni¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 revilpermatasari@gmail.com*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Indikator manakah yang dominan dari lingkungan kerja internal, lingkungan kerja eksternal dan semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang dan lingkungan kerja internar dan lingkungan kerja eksternal terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang secara parsial dan simultan, Populasi 92 orang dan sampel 92 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah uji t dan uji F. Hasil penelitian Variabel lingkungan kerja internal memiliki indikator dominan Kebisingan di tempat kerja dengan TCR 82,00, lingkungan eksternal memiliki indikator dominan Frustasi dengan TCR 83,40% dan semangat kerja karyawan memiliki indikator dominan Labour turn over menurun dengan TCR 83,60%, lingkungan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan lingkungan kerja internal dan lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang.

Article Information:

Received April 15, 2024

Revised Mei 28, 2024

Accepted Juni 19, 2024

Keywords: *Lingkungan kerja internal, eksternal dan semingkat kerja*

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci sukses dari suatu perusahaan bukan hanya pada finansial dan keunggulan teknologi saja, akan tetapi faktor manusia juga sangat penting. Pada prakteknya dalam dunia pekerjaan, suatu hal yang sangat rentan dan perlu diperhatikan adalah faktor manusia. Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan mampu berjalan tanpa adanya penggerak. Sebuah perusahaan atau organisasi sudah seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam menghadapi perubahan ke arah yang lebih positif, dibutuhkan manusia handal yang perlu ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (Moekijat, 2019).

How to cite:

Sari, R., P. Agussalim, M. Sunreni. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Internal (Fisik) dan Lingkungan Internal (Non Fisik) terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Toyota Cabang Bypass di Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 239-250.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Pada praktik yang ada, sumber daya manusia yang handal, peningkatan kedisiplinan kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi. Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik (Sinungan, 2018). Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat,2019). Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba dengan cara meningkatkan produktivitas yang tinggi. Semangat, dalam pengertian umum, digunakan untuk mengungkapkan minat yang pengorbanan untuk meraih tujuan dan kegigihan dalam mewujudkannya. Apakah penting atau tidak, setiap orang punya tujuan yang ingin dia raih sepanjang hidupnya. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2015). Sedangkan menurut (Handoko,2018) bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja internal maupun eksternal. PT.Toyota Cabang Bypass di Padang terdapat penurunan semangat dalam bekerja pada karyawan, hal ini terlihat dari kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, seperti terlambat masuk kerja, kerja seenaknya sendiri (kurang konsentrasi). Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Data Kerja Karyawan

No	Alasan	Tahun 2022 periode september-desember			
		September	Oktober	November	Desember
1	Keterlambatan Kerja	23	26	18	15
2	Banyak Ijin	17	9	27	15
3	Kerja Seenaknya	34	32	40	14

Berdasarkan di atas, dapat dipahami bahwa semangat kerja karyawan menurun karena adanya keterlambatan kerja, banyak ijin, serta kerja seenaknya sehingga memberikan dampak pada komunikasi yang kurang dan menjadikan bekerja kurang maksimal, selain itu, masalah lain yang berkaitan dengan kompensasi ialah asuransi kesehatan dirasakan kurang maksimal. sedangkan masalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, panas, penerangan yang masih minim serta tempatnya sempit. Salah satu faktor kurang semangat kerja adalah lingkungan internal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, turn over yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan perusahaan. (Nitisemito,2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,namun lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ekternal adalah merupakan salah satu faktor semangat kerja selain lingkungan kerja internal. Lingkungan kerja ekternal menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Akan tetapi, masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang seperti dilihat dari pencahayaan yang ada pada setiap ruangannya di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang masih tergolong buruk, suhu udara yang ada di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang yang kurang baik dikarenakan tidak adanya fasilasi udara yang cukup disetiap ruangannya, kebisingan yang terjadi di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang yang terjadi karena letak yang tidak jauh dari jalan raya, tata ruang yang tidak teratur serta kurang terjalin dengan baiknya hubungan antar pegawai maupun atasan dan bawahannya di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 2 Daftar pertanyaan lingkungan kerja internal

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Menurut bapak/ibuk apakah tata ruang kantor nyaman dan sesuai dengan letak yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja	4	6
2	Menurut bapak/ibuk apakah ventilasi udara cukup sehingga pertukaran udara yang baik dan dapat dirasakan oleh semua pegawai	4	6
3	Menurut bapak/ibuk apakah penerangan cukup dan ada sehingga membuat puas	3	7

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat dari beberapa indikator lingkungan di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang, bahwa lingkungan kerja di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang masih terdapat beberapa masalah yang ada berkaitan dengan sirkulasi udara yang masih tergolong kurang baik hal ini diakrenakan kurangnya fasilasi udara di dalam ruangan kerja dan ruang istirahat, kebisingan yang dikarenakan lokasi berada tepat diseberang jalan raya serta keamanan yang kurang baik hal tersebut dikarenakan kurangnya satpam yang ditugaskan di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang. Akan tetapi, tidak hanya lingkungan kerja saja yang menjadi salah satu faktor penyebab kepuaan kerja yang terdapat di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang.

Tabel 3 Daftar pertanyaan lingkungan kerja eksternal

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kondisi kerja yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan maksimal dan disiplin pada PT.Toyota Cabang Bypass di Padang	5	5
2	Hubungan antar karyawan dapat terjaga dengan baik dan sesama team kompak pada PT.Toyota Cabang Bypass di Padang	2	8
3	Pelayanan kerja yang dilakukan karyawan maksimal dilakukan pada PT.Toyota Cabang Bypass di Padang	4	6

Berdasarkan tabel 3 dalam hal indikator pelayanan kerja di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang dengan pertanyaan pelayanan kerja yang dilakukan karyawan maksimal dilakukan mendapat jawaban 4 menjawab iya dan tidak 6 orang, sedangkan pada indikator hubungan kerja dengan pertanyaan Hubungan antar karyawan dapat terjaga dengan baik dan sesama team kompak dengan jawaban 2 iya dan 8 tidak dan untuk indikator dengan kondisi kerja dengan pertanyaan Kondisi kerja yang dilakukan oleh karyawan dilakukan dengan maksimal dan disiplin pada PT.Toyota Cabang Bypass di Padang dengan jawaban 5 iya dan 5 tidak. Menurutnya tingkat kehadiran ini menunjukkan bahwa masih rendah kedisiplinan pegawai yang berada di PT.Toyota Cabang Bypass di Padang. Rendahnya tingkat kepuasan pegawai merupakan aspek penting dalam PT.Toyota Cabang Bypass di Padang. Karena hal inilah yang menentukan maju atau mundurnya PT.Toyota Cabang Bypass di Padang. Apabila para pegawai kepuasan kerjanya rendah maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pegawai. PT.Toyota Cabang Bypass di Padang haruslah mengetahui masalah apa yang dihadapi oleh seorang pegawai jika mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pergaruh Lingkungan Kerja Internal Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Toyota Cabang Bypass Di Padang. Indikator manakah yang dominan dari lingkungan kerja internal, lingkungan kerja eksternal dan semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang?. Apakah lingkungan kerja internal berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang?. Apakah lingkungan eksternal berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan Cabang Padang?. Apakah lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang?.

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya Menurut Nitisemito (2017) semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Darmawan (2017) semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Sri Widodo (2015) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Menurut (Hasibuan,2016) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang

dilakukan. Berbeda dengan pendapat (Hasibuan, 2018) dimana semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Sri Widodo (2015) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Indikator semangat kerja Hasibuan (2018) diantaranya sebagai berikut. Naiknya produktivitas karyawan, karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Tingkat absensi yang rendah, tingkat absensi yang rendah merupakan tingkat indikasi meningkatnya semangat kerja karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Labour turn over yang menurun, tingkat karyawan yang keluar masuk yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tidak terjadi atau kurangnya kegelisahan semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagan dalam berkerja, dan hal-hal lainnya.

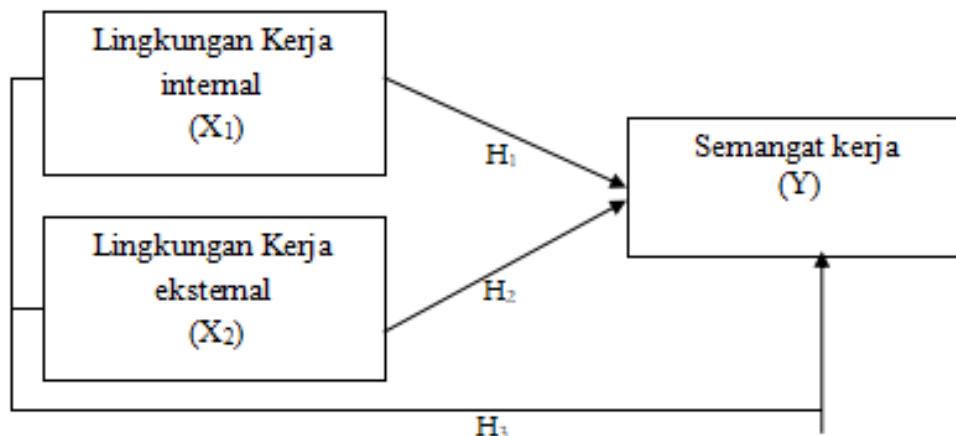
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, pendinginan, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiyah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi. Indikator lingkungan kerja internal (Sedarmayanti, 2018) adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja. Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersedian oksigen yang cukup dalam tubuh. Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga. Keamanan di tempat kerja, keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja.

Menurut (Wirawan, 2019) lingkungan kerja eksternal yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan

menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Noorainy (2017) lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Dari latarbelakang dan tinjauan pustaka di atas dapat dibuatkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H_1 Diduga bahwa secara parsial lingkungan kerja internal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang By pass di Padang. H_2 Diduga bahwa secara parsial lingkungan kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang By pass di Padang. H_3 Diduga bahwa secara simultan lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Toyota Cabang Bypass di Padang

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini

data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak Sampel 92 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu semangat kerja dengan beberapa variabel independen lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik). Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-7,928	2,563
Lingkungan kerja internal	,238	,046
Lingkungan kerja ekternal	,569	,052

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -7,928 + 0,238X_1 + 0,569X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -7,928 artinya jika tidak ada lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang Bypass di Padang adalah akan turun sebesar 7,928 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja internal (fisik) 0,238, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja internal (fisik) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang Bypass di Padang dimana jika lingkungan kerja internal (fisik) naik satu satuan maka semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang Bypass di Padang akan meningkat sebesar 0,238 satuan bila variabel independen lainnya kostan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja internal (non fisik) 0,569, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja internal (non fisik) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang Bypass di Padang dimana lingkungan kerja internal (non fisik) naik satu satuan maka semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang Bypass di Padang akan meningkat sebesar 0,569 satuan bila variabel independen lainnya kostan.

Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,858	1,60441

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja ekternal, Lingkungan kerja internal

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,858. Hal ini berarti kontribusi lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) terhadap semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass di Padang* sebesar 85,80% sedangkan sisanya 14,20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti promosi jabatan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik)) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass di Padang*). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-3,094	,003
Lingkungan kerja internal	5,154	,000
Lingkungan kerja ekternal	11,016	,000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel lingkungan kerja internal (fisik) memiliki t hitung ($5,154 > t$ tabel $(1,990)$ (lampiran 8) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal (fisik) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass di Padang*. Variabel lingkungan kerja internal (non fisik) memiliki t hitung ($11,016 > t$ tabel $(1,990)$ (lampiran 8) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal (non fisik) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass di Padang*

Uji F

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja

karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di *Padang*. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

**Tabel 7 Uji-F
ANOVA^a**

Model	F	Sig.
1 Regression	276,322	,000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja ekternal, Lingkungan kerja internal

Dari tabel 7 tersebut diketahui nilai F hitung 276,322 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,97 (lampiran 9) dan (lampiran 8) dan nilai signifikan sebesar 0,000^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di *Padang*. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di *Padang*.

Pemabahasan

Pengaruh lingkungan kerja internal (fisik) Terhadap Semangat Kerja

Variabel lingkungan kerja internal memiliki t hitung $(5,154) > t$ tabel $(1,990)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di *Padang*. Lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti,2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruh pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. (Sarwono,2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Mutathahirin et al., 2020).

Menurut (Wirawan,2019) lingkungan kerja eksternal yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Hasil penelitian Venna V. (2019) hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Memorintania Persada positif dan signifikan secara parsial, penelitian Susanto, D., Manumono, D., & Ambarsari, A. (2016) hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, penelitian Agung, M. (2020) variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja, penelitian Santika, & Antari, (2020) Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan penelitian Dwi, R. C. (2018) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja(Engkizar et al., 2021).

Pengaruh lingkungan kerja internal (non fisik) Terhadap Semangat Kerja

Variabel lingkungan kerja eksternal memiliki t hitung $(11,016) > t$ tabel $(1,990)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass* di *Padang*. Menurut (Wirawan,2019) lingkungan kerja eksternal yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Adel & Anoraga, 2023).

Hasil penelitian Venna (2019) hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Memorintania Persada positif dan signifikan secara parsial dan simultan, penelitian Susanto, D., Manumono, D., & Ambarsari, A. (2016) hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, penelitian Agung, M. (2020) variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja, penelitian Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020) Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan penelitian Dwi, R. C. (2018) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja.

Pengaruh lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) Terhadap Semangat Kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 276,322 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,97 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass* di *Padang*. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. *Toyota Cabang Bypass* di *Padang*.

Hasil penelitian Venna V. (2019) hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT Memorintania Persada positif dan signifikan simultan, penelitian Susanto, D., Manumono, D., & Ambarsari, A. (2016) hasil penelitian lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, penelitian Agung, M. (2020) variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja, penelitian Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020) Berdasarkan hasil analisis menemukan bahwa: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan penelitian Dwi, R. C. (2018) ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Variabel lingkungan kerja internal (fisik) memiliki indikator dominan Kebisingan di tempat kerja dengan TCR 82,00, lingkungan kerja internal (non fisik) memiliki indikator dominan Frustasi dengan TCR 83,40% dan semangat kerja karyawan memiliki indikator dominan Labour turn over menurun dengan TCR 83,60%. Variabel lingkungan kerja internal (fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di Padang. Variabel lingkungan kerja internal (non fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di Padang. Variabel lingkungan kerja internal (fisik) dan lingkungan kerja internal (non fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Toyota Cabang *Bypass* di Padang

SARAN

Bagi PT. Toyota Cabang *Bypass* di Padang hasil penelitian menujukkan bahwa tingkat semangat kerja karyawan cukup tinggi tetapi masih belum sepenuhnya optimal, kondisi demikian minimal dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hal-hal yang masih lemah. Dalam hal tanggung jawab terdapat skor rata-rata yang lebih kecil dari indikator yang lainnya. Pimpinan PT. Toyota Cabang *Bypass* di Padang hendaknya memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi psikis seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil), dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para karyawan (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menambah variabel-variabel lain di luar lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor lainnya.

REFERENSI

- Abdulhak, I., & Darmawan, D. 2017. Teknologi pendidikan, cetakan ke-3. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, EkaSakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2017. *Metodologi Penelitian*, EkaSakti Press, Padang
- Alex S. Nitisemito.2013, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghilia Indonesia, Jakarta.
- Alex, Nitisemito., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung
- Alex, Nitisemito., 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Jurnal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azharuddin dan Sudiro, A. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edison, Emron. et. al. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianti, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Jurnal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Fitria Noorainy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizi, M. Z. A. A. A., Satrianis, S., Ikhsan, M., Putra, P. E., Violanita, U., & Syafrizal, S. (2022). The Level of Knowledge and Practice of Students Regarding Worship in Senior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(4), 120–126. <https://doi.org/10.24036/ijmurmica.v5i4.148>
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Harahap, Sofyan Syafari, 2013, Analisis Kritis atas Laporan Keuangan,PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hurrel, McLaney. 2016. Exposure to job stress—a new psychometric instrument. *Scand J Work Environ Health*, 14(1)
- Moekijat. 2019. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia.

- International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Nitisemito, 2013. Manajemen Personalia Ghalia, Indonesia, Jakarta.
- Ravianto J. 2010. Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta. Binaman Aksara,
- Sanjaya, Ridwan. 2020. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sarwono. 2018. Asas-Asas Sumber Daya Manusia. Bandung : Suci Press
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA* 9(1): 44 – 53
- Sinungan, M. 2018. Manajamen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sukanto., Indriyo., 2018, Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135– 144.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisidua. Yogyakarta : Andi.

Copyright holder:
© Sari, R., P. Agussalaim, M. Sunreni.

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA