



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy Cabang Tebet)

Orika Khansa Syahla

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Korespondensi penulis: [orikakhansa@gmail.com](mailto:orikakhansa@gmail.com)

**Abstract.** *Communication that is not going well between fellow employees or employees and their superiors, air circulation, and inadequate facilities in the work environment can affect employee morale. This study aims to determine the effect of communication and work environment on employee morale at PT. Snapindo Warlab Success (Tebet branch of Snapy Printing). In this study using a quantitative approach. The sampling method used was non-probability sampling with saturated sample techniques, measurements were made using a Likert scale. Collecting data in this study by distributing questionnaires (questionnaire), observation, and literature study with a total sample of 30 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis (multiple regression analysis method). Data processing was carried out in this study using SPSS version 26. The results showed that communication and the work environment had a significant effect on the morale of PT. Snapindo Warlab Success (Tebet branch Snapy Printing), communication has a significant effect on the morale of employees of PT. Snapindo Warlab Success (Tebet branch Snapy Printing), and the work environment has no significant effect on the morale of employees of PT. Snapindo Warlab Success (Tebet branch of Snapy Printing).*

**Keywords:** *Communication, Work Environment, Work Spirit.*

**Abstrak.** Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasannya, sirkulasi udara, dan fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy cabang Tebet). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, pengukuran yang dilakukan menggunakan skala *likert*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner (angket), observasi, dan studi kepustakaan dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis method*). Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy cabang Tebet), komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy cabang Tebet), dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy cabang Tebet).

**Kata kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja.

## LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia karena dengan kegiatan tersebut perusahaan dapat mewujudkan keseimbangan dalam perusahaan. Agar pekerja memiliki semangat kerja dan kinerja yang baik, selain harus menguasai pengetahuan dan kemampuan dalam bidang yang mereka miliki, perusahaan juga harus memastikan para pekerja memiliki rasa aman dan senang dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan kerja. Rasa aman dan senang yang dimiliki tidak sekadar dari segi materi, lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, juga dengan terciptanya komunikasi yang mudah dan baik di lingkungan kerja antar karyawan, baik karyawan yang memiliki jabatan yang lebih rendah, setara, maupun jabatan yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Masalah dalam komunikasi dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan, karena besar kemungkinan setiap pekerja akan mengalami masalah tersebut. Bila tidak diatasi dengan baik, maka dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pada karyawan.

Menurut (Handoko, 2011) komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian pada seseorang ke orang lain. Proses pertukaran pengertian tidak hanya menyangkut pada kata per kata yang disampaikan saat berkomunikasi, namun juga meliputi intonasi, titik putus volak, ekspresi wajah, dan sebagainya. Komunikasi yang berhasil tidak hanya dari sekadar pertukan informasi atau data. Suksesnya komunikasi tergantung pada keterampilan – keterampilan tertentu, seperti : membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain – lain.

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang sehat akan mendorong tingkat kinerja karyawan yang optimal demikian juga sebaliknya (Suryani et al., 2020). Untuk mewujudkan kenyamanan lingkungan kerja dapat dimulai dengan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, fasilitas yang memadai untuk kelancaran aktivitas saat bekerja, suara, dan penataan ruang kerja dengan baik. Lingkungan kerja dapat mewujudkan hubungan yang baik antar karyawan serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas yang diembannya.

Menurut Nitisemito dalam (Subiantoro et al., 2019) semangat kerja adalah gairah dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih gigih sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan optimal, terciptanya rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya, dan mampu mengatasi kesulitan dalam melakukan pekerjaanya.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Snapy Cabang Tebet?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Snapy Cabang Tebet?
3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Snapy Cabang Tebet?

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **Komunikasi**

Menurut Gorda dalam (Sari et al., 2021) Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian, kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Adapun beberapa indikator komunikasi menurut Muhammad dalam (Fachrezi, 2019), sebagai berikut :

- a. Keterbukaan (*openness*)
- b. Empati (*empaty*)
- c. Dukungan (*support*)
- d. Rasa Positif (*positiveness*)

#### **Lingkungan Kerja**

Danang Sunyoto dalam (Rahmawati et al., 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya, misalnya kebersihan pada lingkungan kerja, suara, penerangan lingkungan kerja, dan lain – lain.

Menurut Sedarmayanti dalam (Baraba & Runanto, 2020) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

- a. Penerapan cahaya
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak yang diperlukan
- e. Keamanan kerja
- f. Hubungan karyawan

## Semangat Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Astheria & Romanza, 2022) mengungkapkan bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan tugasnya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang optimal. Dengan semangat kerja yang tinggi, para pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang lebih baik. Untuk itu semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan atau suatu organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Indikator semangat kerja menurut Nitisemito dalam (Baraba & Runanto, 2020), yaitu sebagai berikut :

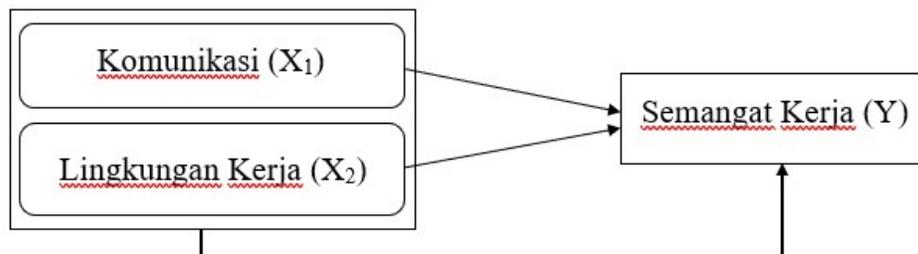
- a. Absensi
- b. Kerjasama
- c. Kepuasan kerja
- d. Kedisiplinan

Tabel 1. Penelitian Yang Relevan

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rosniwaty Bangun, Khamo Waruwu, dan Putri Paramita, 2021	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba	Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
2.	Lailatus Sa'adah, 2020	Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada CV Anyar Makmur Jombang)	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan, kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan
3.	Novy Hanura, C. Sri Hartati,	Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan	Fasilitas kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat

	Nugroho Mardi Wibowo, 2021	Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja	kerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
4.	Eko Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi, dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Berdasarkan pengujian secara parsial hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan Ramayana <i>Departement Store</i> cabang Kota Tanjungpinang
5.	Muhammad Tafsir, Nurjannah H Husain, Syamsul Ridjal, Hasyim Mukhtar, 2021	Komunikasi dan Lingkungan Kerja : Sebuah Studi Tentang Semangat Kerja Karyawan	Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Karyawan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Sumber penelitian menggunakan data primer dengan memperoleh data secara langsung dengan melakukan observasi dan memberikan kuesioner kepada pekerja di Percetakan Snapy cabang Tebet. Selain itu, data sekunder dengan memperoleh data melalui buku, jurnal, dan lain sebagainya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang termasuk dalam teknik *non probability sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis method*) baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Selain itu, pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan program perangkat lunak *Statistical Package For Social Science (SPSS) 26*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner (angket), metode observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada tempat penelitian, juga dengan membaca dan mempelajari buku – buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian ini untuk memperoleh informasi yang dapat membantu didalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dari 5 Mei 2023 sampai dengan 8 Juni 2023 di Percetakan Snapy Cabang Tebet yang.

### Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi (X1)

No. Item	Koefisien Korelasi	rtabel	Keterangan
X1.1.1	0,789	0,361	Valid
X1.1.2	0,746	0,361	Valid
X1.1.3	0,702	0,361	Valid
X1.2.1	0,599	0,361	Valid
X1.3.1	0,639	0,361	Valid
X1.3.2	0,717	0,361	Valid
X1.3.3	0,733	0,361	Valid
X1.4.1	0,675	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai koefisien terendah berada pada item keempat dengan nilai koefisien sebesar 0,599. Sedangkan, nilai koefisien tertinggi berada pada item pertama dengan nilai sebesar 0,789. Pengujian validitas variabel  $X_1$  pada tabel di atas bisa disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel  $X_1$  dapat dikatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361) dan dengan taraf signifikan 0,05. Untuk itu seluruh item pada variabel  $X_1$  pada penelitian ini bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No. Item	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1.1	0,457	0,361	Valid
X2.2.1	0,732	0,361	Valid
X2.2.2	0,816	0,361	Valid
X2.3.1	0,497	0,361	Valid
X2.4.1	0,753	0,361	Valid
X2.4.2	0,761	0,361	Valid
X2.5.1	0,702	0,361	Valid
X2.5.2	0,603	0,361	Valid
X2.6.1	0,714	0,361	Valid
X2.6.2	0,652	0,361	Valid
X2.6.3	0,694	0,361	Valid
X2.6.4	0,644	0,361	Valid
X2.6.5	0,507	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Pada tabel pengujian validitas terhadap variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) di atas, bisa dilihat bahwa nilai koefisien terendah berada pada item pertama dengan nilai koefisien sebesar 0,457. Sedangkan, nilai koefisien tertinggi terdapat pada item ketiga dengan nilai koefisien sebesar 0,816. Uji validitas variabel  $X_2$  pada tabel di atas bisa disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel  $X_2$  dapat dikatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361) dan dengan taraf signifikan 0,05. Untuk itu seluruh item pada variabel  $X_2$  pada penelitian ini bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tebel 4. Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	rtabel	Keterangan
Y.1.1	0,762	0,361	Valid
Y.1.2	0,601	0,361	Valid
Y.2.1	0,542	0,361	Valid
Y.2.2	0,539	0,361	Valid
Y.3.1	0,645	0,361	Valid
Y.4.1	0,708	0,361	Valid
Y.4.2	0,649	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Pada tabel pengujian validitas terhadap variabel Y (semangat kerja) di atas, bisa dilihat bahwa nilai koefisien terendah berada pada item keempat dengan nilai koefisien sebesar 0,539. Sedangkan, nilai koefisien tertinggi berada pada item pertama dengan nilai koefisien sebesar 0,762. Uji validitas variabel Y pada tabel di atas bisa disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y dapat dikatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361) serta dengan taraf signifikan 0,05. Untuk itu seluruh item variabel Y pada penelitian ini layak untuk mengikuti uji selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Tebel 5. Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.

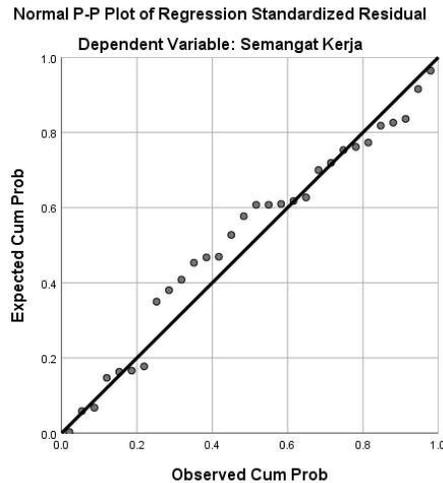
Variabel	Nilai Reabilitas	Status
Komunikasi	0,849	Valid
Lingkungan Kerja	0,891	Valid
Semangat Kerja	0,755	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Nilai reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas seluruh item pada masing – masing variabel dalam penelitian ini sudah memadai, karena nilai yang dihasilkan mendekati 1 atau *cronbach's alpha*  $> 0.60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada masing – masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid atau reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Gambar 2. Normal Probability Plot

Dengan melihat hasil dari penyebaran titik pada grafik. Pada gambar uji grafik normal *plot* di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik menyebar pada garis lurus sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 6. One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized  
Residual

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89340876
Most Extreme	Absolute	.118
Differences	Positive	.089
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Pada uji statistik *one-sample Kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini, data dapat dikatakan normal jika Sig. > 0,05 dan dapat dikatakan tidak normal jika nilai Sig. < 0,05. Pada table statistik di atas dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini disimpulkan karena pada nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Tebel 7. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6.269	2.989		2.097	.045		
Komunikasi	.337	.139	.445	2.430	.022	.750	1.333
Lingkungan Kerja	.089	.086	.190	1.038	.308	.750	1.333

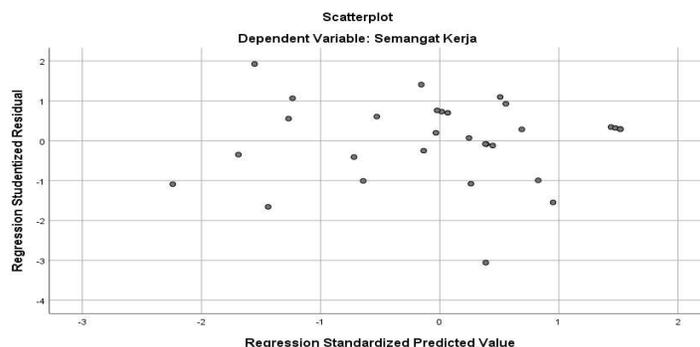
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan atau nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas di atas, pada bagian “*Collinearity Statistics*” variabel komunikasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara kebetulan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,750 dan VIF 1,333. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Gambar 3. Scatterplot

Jika dilihat dari grafik scatterplot di atas bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu yang jelas. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi terbebas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.269	2.989		2.097	.045		
Komunikasi	.337	.139	.445	2.430	.022	.750	1.333
Lingkungan Kerja	.089	.086	.190	1.038	.308	.750	1.333

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = 6,269 + 0,337 + 0,089$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,269 dengan parameter positif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai semangat kerja adalah 6.269.
2. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi bernilai positif sebesar 0,337 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan semangat kerja karyawan Percetakan Snapy cabang Tebet sebesar 0,337. Sebaliknya jika penurunan satu satuan variabel komunikasi akan menurunkan semangat kerja sebesar 0,337.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,089 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan semangat kerja karyawan Percetakan Snapy cabang Tebet sebesar 0,089. Sebaliknya jika penurunan satu satuan variabel lingkungan kerja akan menurunkan semangat kerja sebesar 0,089.

**Uji F (Simultan)**

Tabel 9. Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.923	2	56.961	6.335	.006 <sup>b</sup>
	Residual	242.783	27	8.992		
	Total	356.705	29			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Pengujian hipotesis dalam uji F dalam penelitian ini dengan melihat pada tabel anova. Penelitian ini membandingkan nilai signifikansi dan nilai F hitung dengan F tabel, untuk mengetahui apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel anova di atas, nilai Sig. sebesar 0,006 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sementara itu hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,335 yang artinya lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (3,340). Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y).

**Uji T (Parsial)**

Tabel 10. Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.269	2.989		2.097	.045	
	Komunikasi	.337	.139	.445	2.430	.022	.750 1.333
	Lingkungan Kerja	.089	.086	.190	1.038	.308	.750 1.333

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Pengujian hipotesis dalam uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara parsial (sendiri – sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diketahui nilai Sig. variabel komunikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,430 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,051). Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ).

Selain itu, pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,308 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,038 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  2,051. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.269	2.999

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai R-Square sebesar 0,319 atau 31,9%. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel 66ndependent (komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ )) mempengaruhi variabel dependen (semangat kerja ( $Y$ )) sebesar 31,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 31,9\% = 68,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Snapy cabang Tebet. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,430 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,051) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Snapy cabang Tebet. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 1,038 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (2,051) dan nilai signifikansi sebesar 0,308 lebih besar dari 0,05.

Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Percetakan Snapy cabang Tebet. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,335 dan nilai signifikansi sebesar 0,006.

### **Saran**

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel dengan jumlah yang lebih banyak. Hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam suatu penelitian.

Untuk pihak perusahaan, pimpinan diharapkan lebih terbuka kepada para karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki rasa nyaman dalam berkomunikasi. Selain itu untuk karyawan, diharapkan lebih berani untuk memulai komunikasi dengan pimpinan, karena mungkin pimpinan tidak bisa peka terhadap karyawan, karena pimpinan tidak hanya memperhatikan satu atau dua karyawan saja. Peneliti juga berharap Hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai acuan perusahaan agar lebih memperhatikan hal – hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asteria, B., & Romanza, M. R. (2022). *Analisis Determinan Faktor Penentu Semangat Kerja Karyawan CV. Bina Inovasi Artha Sejahtera*.  
<https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/view/537/357>
- Baraba, R., & Runanto, D. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo)*.  
<http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/6998/6000#>
- Fachrezi, H. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU*.  
[http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5273/TESIS HAKIM FACHREZI 1720030045.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5273/TESIS%20HAKIM%20FACHREZI%201720030045.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. BPFY-YOGYAKARTA.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta*.  
[file:///C:/Users/Administrator/Downloads/55-Article Text-333-1-10-20211203.pdf](file:///C:/Users/Administrator/Downloads/55-Article%20Text-333-1-10-20211203.pdf)
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). *Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro*. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/223/174>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nilacakra Publishing House.