

PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI

Muhammad Sidik¹, Sumardin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Kota Batam

e-mail: Muhammad.sidik@uis.ac.id, sumardinibnusina@gmail.com

Abstract

The author conducted research at the Batam Television Office in Batam City. The purpose of this study is to find out how the performance of employees at the Batam Television Office is. Respondents from the study were 41 respondents, all of whom were permanent employees. The research was conducted for 3 months, namely November-January 2023. The data collection method in this study was to use a questionnaire. And this type of research is quantitative research, with the data analysis tool used is SPSS 17.0. In this study, it consists of three independent variables, namely work enthusiasm, work motivation and work environment, and one dependent variable, namely employee performance. The results of the study, when viewed from the ANOVA test, produce a calculated F number of 101,211 > F table 2.87 with H1 accepted. This means that the regression coefficient of Morale, Work Motivation and Work Environment simultaneously affect the Performance of Batam Television Employees in Batam City.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Work Environment

PENDAHULUAN

Keberadaan Manusia dalam sebuah organisasi memiliki posisi yang sangat strategi. Keberhasilan organisasi akan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkahlangkah guna menghadapi kondisi tersebut. Meyimak kenyataan di atas, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Roda ekonomi memerlukan keseimbangan dalam manajemen (Hasibuan, 2022; Mustika & Farikhah, 2021)

Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis keahlian dilakukan agar dapat

memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar Kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan semangat, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Keahlian yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategis organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Salah satu televisi yang telah lama berdiri dikota Kota Batam adalah Batam Televisi Kota Batam. Batam Televisi Kota Batam sebagai televisi lokal mengalami perkembangan dan kemajuan dari sebelumnya, hal ini bisa dilihat dari sarana-prasarana program acara dan para kamera operator serta reporter itu sendiri.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah yang diuraikan oleh penulis adalah sebagai berikut

“Apakah terdapat pengaruh antara Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Batam Televisi Kota Batam”.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yangdigunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

Dari uraian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disintesaikan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Kaswan (2017:189) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2015: 109), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dapat disimpulkan bahwasanya 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.

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis, tujuan penelitian dan serta melihat kondisi obyektif di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Batam, maka penulis

menyusun suatu dugaan sementara atau hipotesa bagi penelitian ini sebagai berikut: “Terdapat Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Batam Televisi Kota Batam”.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data, Responden dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan November 2022 sampai dengan bulan Januari 2023. Untuk melakukan penelitian, tentu diperlukan sejumlah data–data dan untuk memperolehnya dikelompokkan menjadi dua jenis: Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari obyek melalui penelitian atau pengamatan langsung terhadap masalah yang diteliti, yaitu melalui wawancara dengan Karyawan Batam Televisi yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang belum diolah untuk tujuan tertentu, baik data – data yang telah dipersiapkan. Data Sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Adapun jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 41 orang responden. Dimana keseluruhan dari responden tersebut adalah Karyawan Batam Televisi Kota Batam. Dalam rangka mendapatkan data–data yang sesuai dengan kebutuhan dalam analisa, maka perlu dilakukan kegiatan pengumpulan data. Dalam kegiatan ini penulis mencoba mengumpulkan data dengan cara membagi–bagikan kuesioner kepada Karyawan, kemudian memberikan kesempatan bagi responden untuk mengisi kuesioner.

Uji validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian

terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 19.00, Quesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka digunakanlah rumus statistik Regresi dan Korelasi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Korelasi Semangat Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama Variabel Semangat Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah ketiga faktor tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.719	.912	.608

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,759²) sebesar 0,719. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,719 atau sama dengan 71,90%. Angka tersebut berarti 71,90% Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 28,10% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 7
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.058	3	50.353	101.211	.000 ^a
	Residual	13.317	28	.370		
	Total	164.375	31			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 101.211 > F tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka koefisien regresi Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Batam Televisi.

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.221	.127		.093	.408
Semangat Kerja	.160	.092	.037	2.438	.028
Motivasi Kerja	.109	.001	.101	3.012	.041
Lingkungan Kerja	.138	.004	.425	6.087	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,221 + 0,160X_1 + 0,109 X_2 + 0,138X_3$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Semangat Kerja}$$

$$X_2 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$$

- a) Konstanta sebesar 2,221 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja maka Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam akan meningkat sebesar 2,221.
- b) Koefisien X_1 sebesar 0,160 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Semangat Kerja, maka jumlah Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam meningkat sebesar 0,160.
- c) Koefisien X_2 sebesar 0,109 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Motivasi Kerja, maka jumlah peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam akan meningkat sebesar 0,109.
- d) Koefisien X_3 sebesar 0,138 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Lingkungan Kerja, maka jumlah Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam akan mengalami meningkat sebesar 0,138.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, maka secara umum dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena t hitung (2.438) $>$ t tabel ($1,658$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena t hitung (3.012) $>$ t tabel ($1,658$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau

variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka Karena t hitung (6.087) $>$ t tabel ($1,658$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam.
4. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar $101.211 > F_{\text{tabel}} 2,87$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Kantor Batam Televisi Kota Batam.

Saran

Saran-saran yang perlu penulis sampaikan pada Pada Batam Televisi Kota Batam, adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan hendaknya penempatan seorang karyawan benar-benar dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan kompetensi karyawan.
2. Pimpinan Batam Televisi Kota Batam benar-benar menanamkan pemahaman kepada semua pegawai agar memahami bagaimana Motivasi kerja Karyawan dapat ditingkatkan.
3. Penulis juga menyarankan kepada pimpinan Batam Televisi Kota Batam agar memperhatikan

4. Bagaimana lingkungan kerja Karyawan.
Disarankan agar Pimpinan Kantor Batam Televisi Kota Batam, benar-benar memperhatikan Karyawannya dengan cara memberikan pengembangan karir secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, I. M. (2022). Pelatihan Keterampilan Merajut Dalam Mengembangkan Potensi Ekonomi Kaum Ibu Di Kelurahan Batu Besar Batam. *MINDA BAHARU*, 6(2).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Khotimah, Risfatul. dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Ungaran Sari Garmen. *Journal of Management*, 3(3), 2502-7689.
- Marpaung, Meida Esterlina.,(2013), Penerapan model Pembelajaran Kooperatif Tipe Student Teams Achievement Division (STAD) Menggunakan Media Powerpoint Pada Pokok Bahasan Struktur Atom Untuk Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar Kimia Siswa SMA, Skripsi, FMIPA, UNIMED, Medan.
- Mustika, I., & Farikhah, R. F. (2021). Analisis Pelaporan Keuangan Pada Pt. Lima Mas Sentosa. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 15(2), 1-12.
- Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.