

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Mestika Jaya Abadi di Desa Tanjung Morawa B, Kab Deli Serdang

Yayuk Fitri Andani, Sari Wulandari

¹Ekonomi, Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

Email: Yayukandani.yfa@email.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Mestika Jaya Abadi di Tanjung Morawa b. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 70 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang mengambil semua populasi menjadi sampel. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa $Y = 7.884 + 0.903 X$ yang artinya, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel peningkatan semangat kerja karyawan dan dari hasil perolehan uji t, t-hitung (9,185) > t-tabel (1,995) karena itu nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y). Uji koefisien determinasi sebesar 0,554 atau dengan persentase 55,4% artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah wujud kolektifitas dari modal kerja, keterampilan, kewirausahaan, kemampuan managerial dan yang terutama adalah sumber daya manusia sebagai aspek penggerak utama. Tanpa sumber daya manusia, maka seluruh perencanaan, sumber modal kerja, peralatan strategi, dan lain sebagainya hanyalah menjadi sesuatu yang tidak berarti tanpa operator yang menggerakannya. Karyawan ialah Sumber daya manusia yang di miliki oleh Perusahaan, suatu perusahaan haruslah memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut, Salah satunya memperhatikan bagaimana Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja dan semangat yang dimiliki oleh karyawan. Dari bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, Tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan. Semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, dapat menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan/usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar. Jika suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka organisasi akan memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawan dan output yang di peroleh akan lebih besar dengan kualitas yang baik. Dalam perusahaan, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, inisiatif yang rendah, tidak tercapainya target-target perusahaan, tingginya *labor turn over* (tingkat keluar masuk kerja).

CV. Mestika Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan di Tanjung Morawa B yang bergerak di bidang produksi Kayu, Perusahaan ini Memiliki 70 karyawan di bagian produksi. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2014 akhir-akhir ini mengalami permasalahan yaitu semangat kerja para karyawannya yang semakin menurun. Hal tersebut terlihat dari hasil produksi beberapa tahun terakhir yang semakin menurun.

Tabel 1. Jumlah Produksi CV. MESTIKA JAYA ABADI Tahun 2018, 2019 & 2020

NO	TAHUN	JUMLAH PRODUKSI PER TAHUN
1	2018	4.830 Pallet
2	2019	4.611 Pallet
3	2020	4.080 Pallet

Sumber : CV. Mestika Jaya Abadi (2021)

Salah satu faktor menurunnya hasil produksi perusahaan ialah semangat kerja para karyawan yang berkurang dan menurun, jika para karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya tentu hasil produksi setiap tahunnya akan meningkat. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terdapat keadaan lingkungan kerja yang kurang baik di perusahaan, yaitu di antaranya ruangan yang tidak sesuai dengan produksi, Penerangan yang kurang memadai, kebisingan yang di akibatkan oleh suara mesin yang sudah tua dan kebersihan yang kurang terjaga membuat para karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan semangat kerja mereka yang menurun akan membuat target perusahaan dan hasil produksi akan tidak tepat sasaran.

Dari uraian di atas apabila CV. Mestika Jaya Abadi lebih memperhatikan Pemeliharaan lingkungan kerja fisik di perusahaan maka nantinya akan dapat berpengaruh terhadap meningkatkan semangat kerja karyawan dan membuat

produksi perusahaan akan terus stabil dan mengalami peningkatan. Karena lingkungan kerja fisik salah satu yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Analisis data yang di gunakan peneliti dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif kuantitatif, metode tersebut di gunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan CV. Mestika Jaya Abadi di Tanjung Morawa B .

- a. Tempat Dan Waktu penelitian
Penelitian ini di lakukan di CV. Mestika Jaya Abadi di jalan karya dharma no 90 kebun sayur Desa Tanjung Morawa B, Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.
- b. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada CV. Mestika Jaya Abadi yang berjumlah 70 orang.
- c. Sampel
Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Sampling Jenuh* , *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil atau kurang dari 100. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ni menggunakan sampel yang berjumlah 70 orang.
- d. Teknik Pengumpulan
 1. Data
 2. Menurut Sugiyono “Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara”[1]. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 3. Observasi
Menurut Sugiyono “Observasi merupakan sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam berkenaan dengan perilaku manusia”[1]. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian pada CV. Mestika Jaya Abadi.
 4. Studi Dokumentasi/Studi pustaka.
 5. Studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literatur yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.
 6. Daftar pertanyaan (Kuesioner)
Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variabel-variabel Lingkungan Kerja fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan, kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala likert. Skala likert mempunyai interval 1-5. Untuk jawaban mendukung atau pertanyaan di beri skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pertanyaan diberi skor terendah.

Tabel 2. Jawaban Nilai Bobot Pertanyaan

Skala	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu ®	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

7. Wawancara
Wawancara dignakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil [2].

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Leather, zalora dan santos dalam Dardeer dkk [3] Kenyamanan lingkungan di tempat kerja dapat berupa fisik, fungsional, dan psikologis. Kenyamanan fisik berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia seperti keselamatan, kebersihan, dan aksesibilitas, kenyamanan menggabungkan aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan yang sesuai, furniture ergonomis dan ruang yang di rancang untuk pertemuan dan kerja kolaboratif .

Menurut Sedarmayanti dalam Sugara dkk [4] menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sarwono dalam sudaryo dkk [5] lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai

melakukan aktivitasnya. Di dalam menciptakan lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan aktifitas perusahaan, maka di perlukan pengaturan lingkungan kerja fisik seperti udara, suara, cahaya, warna, ruang gerak, kebersihan dan keamanan [6].

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut sudaryo [5] adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, dan senang. Cahaya matahari tidak dapat di atur dengan sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan.
- b. Pewarnaan
Kualitas warna dapat memengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja, dan dapat mencegah keilauan yang di timbulkan oleh cahaya yang berlebihan.
- c. Kebersihan
Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.
- d. Pertukaran Udara
Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.
- e. Suara / kebisingan
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para akar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivita kerja meningkat.
- f. Keamanan
Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada.

2.2 Semangat Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito dalam Murtisaputra dan Ratnasari [7] Semangat kerja merupakan 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. Raul dalam Titisari [8] menyatakan bahwa semangat kerja dan keinginan kerja di artikan sebagai kondisi fisik atau sikap individu karyawan dan kelompok yang menimbulkan kebahagiaan yang dalam untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo dalam Sugara dkk [4] menjelaskan semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya” [9]. Indikator semangat kerja menurut Nitisemo dalam Annisa [10] antara lain:

- a. Absensi
Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
- b. Kerja sama
Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- c. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- d. Kedisiplinan
Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organasasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.3 Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono [11], “Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan umum dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y=a+bX \quad (1)$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja Fisik

a = Konstanta

b = Koefisien

2.4 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono [11] “Yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) sebaagai variabel bebas terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat”. Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, artinya tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Mestika Jaya Abadi
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$, artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Mestika Jaya Abadi

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2)$$

Keterangan :

t : Nilai hitung

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

2.5 Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Sugiyono [11] “Uji koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan (X) menerangkan variabel (Y)”.

$$D = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

Keterangan:

D = Koefisien determinan

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun proses indentifikasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan berdasarkan responden dari jenis kelamin seperti table 2 berikut ini:

Tabel 1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	46	65,7%
2.	Perempuan	24	34,3%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan jumlah responden perempuan sebanyak 24 orang atau 34,3%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 46 orang atau 65,7% dari keseluruhan responden. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian di CV. Mestika Jaya Abadi lebih dominan Laki-laki yakni berjumlah 46 orang atau 65,7%, hal ini dikarenakan dalam menyeleksi karyawan, perusahaan lebih mengutamakan yang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Identitas responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	17-23 Tahun	14	20,0%
2	24-30 Tahun	28	40,0%
3	31-37 Tahun	13	18,6%

4	38-44 Tahun	12	17,1%
2.	45-51 Tahun	3	4,3%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan jumlah responden yang berusia 17-23 tahun sebanyak 14 responden atau 20,0%, yang berusia 24-30 tahun sebanyak 28 responden atau 40,0%, yang berusia 31-37 tahun sebanyak 13 responden atau 18,6%, yang berusia 38-44 tahun sebanyak 12 responden atau 17,1% dan yang berusia 45 tahun sebanyak 3 responden atau 4,3%.

Hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian di CV. Mestika Jaya Abadi lebih banyak yang berusia 24-30 tahun atau 40,0% hal tersebut dikarenakan perusahaan mencari sumber daya manusia yang masih muda dan aktif dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Tabel 4. Identitas Responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	7	10,0%
2.	SMA/SEDERAJAT	63	90,0%
	Jumlah	70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 7 responden atau 10,0%, dan yang berpendidikan terakhir SMA/SEDERAJAT sebanyak 63 responden atau 90,0%. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian di CV. Mestika Jaya Abadi lebih dominan berpendidikan terakhir SMA/SEDERAJAT sebanyak 63 responden atau 90,0%, Hal ini dikarenakan perusahaan di saat seleksi karyawan lebih memilih karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SEDERAJAT.

3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja fisik) dengan variabel Y (Semangat Kerja Karyawan). Uji regresi linear sederhana dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.884	3.623		2.176	.033
	X	.907	.099	.744	9.185	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui persamaan dari analisis regresi linear sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 7.884 + 0.907 X$$

Dari persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta (a) adalah 7.884. Hal ini berarti bahwa nilai konsisten variabel Semangat Kerja Karyawan sebesar 7.884.
- Nilai koefisien regresi (b) adalah 0.907 yang menunjukkan perubahan atas variabel *Dependent* yang didasarkan pada variabel *Independent*. Bila b (+) maka variabel *Dependent* naik, bila b (-) maka variabel *Dependent* terjadi penurunan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja Fisik meningkat sebesar 1 angka, maka Peningkatan semangat kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.907.

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji t adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis awal yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Mestika Jaya Abadi.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.884	3.623		2.176	.033
	X	.907	.099	.744	9.185	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau nilai t-hitung (9,185) > t-tabel (1.995) (n-k=70-2=68), maka dalam hal ini H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Mestika Jaya Abadi di Tanjung Morawa B.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV.Mestika Jaya Abadi di Tanjung Morawa B. Uji determinasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.547	4.622

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui bahwa nilai $R = 0,744$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554 untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan, maka dapat dihitung dengan:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,554 \times 100\% = 55,4 \%$$

Bahwa lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan sebesar 55,4% sedangkan 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan penulis, bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan kerja fisik, maka nilai semangat kerja karyawan akan bertambah 0.907, yang artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan memiliki nilai yang cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil perolehan uji t t-hitung(9,185) > t-tabel (1.995) , hal ini berarti secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Mestika Jaya Abadi di Tanjung Morawa b. Hasil dari uji koefisien determinasi R^2 Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada CV.Mestika Jaya Abadi yaitu sebesar 55,4%.

REFERENCES

- [1] Arikunto. 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- [3] Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- [4] Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unpo Press.
- [5] Sudaryo, y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- [6] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara* , 1452-1463.
- [8] Astimatria, I. N., & Sarmawa, I. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Manajemen* , 47-59.
- [9] Dardeer, M., Tag-Eldeen, A., & Salem, I. (2017). The Influence of Physical Work Environment on Hotel Back-of-the-House Employees' Satisfaction and Productivity: A Case Study on Hilton Hotels. *Journal Of Tourism Research* , 43-64
- [10] Dewi, N. P., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* , 7093-7114.
- [11] Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *DIMENSI* , 434-453.
- [12] Putra, P. W., & Suwandana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen* , 2973-2998.
- [13] Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* , 509-522.
- [14] Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* , 46-57.