

# PENGARUH KOMUNIKASI, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Iis Torisa Utami<sup>1</sup>, Zulvia Khalid<sup>2</sup>, Lusiana Azila Desfri<sup>3</sup>,  
Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia<sup>123</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan Teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert yang telah diolah menggunakan software SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel komunikasi adalah 0.363 dengan nilai p sebesar 0.007, dan koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja adalah 0.527 dengan nilai p sebesar 0.000. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja (X3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0.081 dan nilai p sebesar 0.555. Kemungkinan besar, faktor-faktor seperti kenyamanan dalam bekerja, misalnya ruang kerja yang sejuk dan adanya tanaman hidup, sudah terpenuhi sehingga tidak memberikan pengaruh tambahan yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi manajerial terhadap upaya peningkatan semangat kerja pegawai di kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean A Tangerang.

**Kata-kata Kunci:** Komunikasi, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to find out the influence of communications, work facilities and work environment on the working spirit of the officers of the Office of Supervision and Services Customs and Tax Type Customisation A Tangerang. This study is a quantitative study with a sample of 80 respondents. Sampling methods using probability sampling with simple random samplings using Slovin formula. Data collection techniques through questionnaires with likert scales that have been processed using SPSS software version 25. Data analysis used validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests and double linear regression. The results showed that the communication variables (X1) and the work facility (X2) had a positive and significant influence on the working spirit (Y). The regression coefficient for the communications variable was 0.363 with a p value of 0.007, and the regression factor for the work capacity variables was 0.527 with a P value of 0,000. On the contrary, the working environment variable (X3) did not show a significant effect on the work spirit, with a regression rate of -0.081 and a p rate of 0.555. Most likely, factors such as convenience at work, such as a cool working space and the presence of living plants, have been met so that they do not have a significant additional influence on the work spirit. The results of this research are expected to provide a managerial contribution to the efforts to improve the work spirit of officials in the supervisory office and customs and tax service type A Tangerang Customs.*

**Keywords:** Communication, Work Facilites, Work Enviroment and Morale

---

**Korespondensi:** Iis Torisa Utami, S.E., M.M, Universitas Budi Luhur, Jalan Raya Ciledug, Petukangan Utara, Jakarta 12260, Indonesia, *Email:* iis.torisautami@budiluhur.ac.id

**Submitted:** Februari 2024, **Accepted:** April 2024, **Published:** April 2024

**OJS:** <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php?journal=serasi>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang berkualitas baik secara fisik maupun mental dan memiliki kemampuan dan profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan sehingga organisasi dapat terus bertahan, eksis dan berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi ( Fauzan, et al., 2023, p. 22) . Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian manajemen. Salah satu tujuan MSDM dalam suatu organisasi dapat dicapai melalui kinerja aktif karyawan, sebaliknya jika karyawan berkinerja buruk maka tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi, maka organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi manajemen dalam mengelola usaha organisasinya karena kinerja karyawan bagi pimpinan organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya. Oleh itu semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat tercapai. (Putri, 2019) menyatakan bahwa didalam suatu organisasi diperlukan semangat kerja yang tinggi guna menghasilkn kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sebaliknya semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai (Harianto, Dani, & Putra, 2022, p. 93)

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil terbaik ketika seseorang bersemangat dalam bekerja, tentunya karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin menjalankan tanggungjawabnya dan juga bertanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga semua tugas yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan hasil yang baik (Widyaningrum, 2022, pp. 27-28). Maka dari itu, organisasi perlu meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai upaya sehingga perlu ditentukan terlebih dahulu apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Menurut (Budiasa & Susanti, 2024, p. 703) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan informasi kepada orang lain melalui proses tertentu untuk mencapai maksud atau tujuan yang diinginkan kedua belah pihak (Harapan & Ahmad, 2016, p. 1). Komunikasi yang lancar dalam suatu organisasi dapat memotivasi kinerja, dan apabila tidak terjadi permasalahan dalam pekerjaan yang mempengaruhi proses komunikasi antar karyawan, maka hal ini akan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, namun komunikasi terkadang tidak dapat diandalkan dan menyebabkan kondisi kerja yang buruk. Saat ini dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membimbing, memotivasi kinerja, dan menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik. Oleh karena itu penerapan komunikasi di dalam organisasi sangat diperlukan untuk memperlancar tugas

karyawan. Hal ini terbukti di dalam suatu organisasi terkadang terlihat jika hubungan antara pimpinan dan bawahan tidak baik maka karyawan akan semakin malas, sebaliknya jika hubungan antara atasan dan bawahan baik maka karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Rozi, 2019, pp. 54-61) .

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut (Rahman, 2021, pp. 147-160) yaitu fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu relative tetap dan memberikan manfaat yang akan datang. Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu para karyawan dalam bekerja. Selain itu menurut (Sukri, 2020, pp. 53-64) fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang menunjang karyawan supaya lebih mudah mengerjakan pekerjaannya

Berikutnya, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu fasilitas kerja (Aksa, Utaro, & Indrawati, 2021, pp. 84-92) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu relatif tetap, dan memberikan manfaat di masa yang akan datang (Rahman, 2021, p. 158). Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu para pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut merupakan alat atau sarana dan prasarana yang menunjang karyawan supaya lebih mudah mengerjakan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja dengan lebih efisien (Sukri, 2020). Fasilitas menjadi pendorong utama kebutuhan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah. Perusahaan hendaknya berusaha semaksimal mungkin untuk menyediakan fasilitas kerja yang diperlukan karyawannya agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi semangat kerja, karena lingkungan kerja yang membantu karyawan merasa nyaman dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya yaitu lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan dapat bekerja seefisien mungkin yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Duha, 2021, p. 107), dan menurut (Wasiman, 2023, p. 63) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Secara umum karyawan cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga efiseinsi kerja organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan harus meperhatikan hal tersebut untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan diantaranya yang dilakukan (Sari, Sunata, & Sumerta, 2021, p. 5) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai thitung 4.537, dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , dan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai thitung 4.823, dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS, sampel populasi pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 71 responden, dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumentasi dan kuisioner, akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan (Pramono, Sijabat, & Kurniawan, 2023, p. 168) yang menunjukkan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan nilai thitung  $0.206 < 1.658$ , dan signifikansi  $0.837 > 0.05$ , dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai thitung  $21.090 > 1.658$ , dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  Metode penelitian yang digunakan nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, sampel yang digunakan sebanyak 110 responden, teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS. Selanjutnya hasil penelitian (Kusuma, Yulinda, & Arianto, 2021, p. 145) mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan dan penempatan pegawai terhadap semangat kerja. Menunjukkan hasil pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja nilai thitung sebesar 0.221, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja nilai thitung sebesar 0.657. Metode penelitian menggunakan *survey*, teknik pengambilan sampel secara random, jumlah sampel sebanyak 87 responden, teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan (Sukri, 2020) yang menunjukkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, dengan signifikansi  $0.371 > 0.05$ , dan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai signifikansi  $0.045 < 0.05$ . Jenis penelitian deskriptif dan Komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus pada 30 responden, teknik analisis regresi linier berganda. Berikut hasil penelitian (Syafrizal, 2021, p. 5) tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, nilai thitung sebesar  $3.707 > 2.042$ , dan signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 32 responden, dan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Hanura, Hartati, & Wibono, 2021) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada semangat kerja dengan signifikansi  $0.630 > 0.05$ . Jenis penelitian ini *explanatory research*, teknik pengambil sampel menggunakan metode *sensus sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden, teknik pengumpulan data dengan *library research* dan *Field research*, dan analisis yang digunakan dengan regresi linier berganda.

Penelitian ini mengambil objek pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai yang merupakan Instansi Pemerintah yang bergerak di bawah naungan Kementerian Keuangan dan

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang memiliki tugas untuk melayani dan mengawasi di bidang kepabeanan dan cukai, contoh pemeriksaan barang import yang meliputi barang tersebut terkena pajak atau tidak, ada tidaknya surat import dari instansi terkait, ada surat izin dari badan karantina untuk tumbuhan dan hewam, dan untuk barang ekspor salah satu dokumen yang diperiksa meliputi PEB (Pemberitahuan Ekspor Barang), LC (*Letter of Credit*), *Delivery Order*. Maka batasan permasalahan dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen dan Semangat Kerja (Y) sebagai variabel dependen, dan rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai; (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini. Alasan pemilihan pendekatan kuantitatif karena mencakup hal-hal yang dilakukan peneliti untuk melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang terukur sehingga dapat diketahui apakah variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y), fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y), dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Fokus penelitian ini adalah komunikasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2022, p. 16). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir 5%

populasi pada penelitian ini sebesar 100 karyawan, maka:

$$n = \frac{100}{1 + 100 \cdot 0,05^2}$$

n= 80 responden

responden yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 80 responden yang berasal dari kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan *google form*, isi kuesioner pada penelitian ini terdiri dari indikator dari tiap variabel. Variabel Komunikasi (X1) indikator pernyataan berisikan pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan makin baik dan tindakan; variabel fasilitas kerja (X2) indikator pernyataan berisikan sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar; dan variabel semangat kerja (Y) indikator pernyataan berisikan naiknya produktivitas karyawan, cuti, keterlambatan, alfa, sakit, dan perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*). Skala yang digunakan pada penelitian untuk mengukur variabel independen dan dependent adalah skala *Likert*. Dengan skala liket setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan dan untuk mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan, maka *skala likert* yang digunakan 1-5 untuk jawaban setiap item instrumen yang digunakan pada kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Selanjutnya uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner pada penelitian ini reliabel, instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha (cronbach's alpha)* lebih besar dari 0.6. dan uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda. Data hasil kuesioner di input ke excel, kemudian data dari excel dipindahkan ke software SPSS versi 25 untuk uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda, dari hasil pengolahan data melalui SPSS akan diketahui hipotesis dari penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian data penelitian berikut data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 80 karyawan kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Tangerang.

Tabel 1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
<b>Pria</b>	58	72.5	72.5	72.5
<b>Wanita</b>	22	27.5	27.5	100.0

<b>Total</b>	80	100.0
--------------	----	-------

Sumber: Output V.25

Berdasarkan data tabel 1 menunjukkan sebesar 72.5% atau sebanyak 58 orang berjenis kelamin pria dan sebesar 27.5% atau berjumlah 22 orang berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel 2 Lama Kerja

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative</b>
<b>&gt;10 tahun</b>	3	3.8	3.8	3.8
<b>1-2 tahun</b>	17	21.3	21.3	25.0
<b>2-5 tahun</b>	43	53.8	53.8	78.8
<b>5-10 tahun</b>	17	21.3	21.3	100.0
<b>Total</b>	80	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS V.24

Berdasarkan tabel 2 diketahui lamanya responden bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 3.8%, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 17 orang atau 21,3%, masa kerja 2-5 tahun sebanyak 43 orang atau 53.8%, dan masa kerja 5-10 tahun 17 orang atau 21.3%. Dengan demikian, rata-rata masa kerja karyawan adalah 2-5 tahun yaitu sebanyak 43 karyawan.

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative</b>
<b>S1</b>	55	68.8	68.8	68.8
<b>S2</b>	24	30.0	30.0	98.8
<b>S3</b>	1	1.3	1.3	100.0
<b>Total</b>	80	100.0	100.0	

Sumber: SPSS V.25

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan rata-rata pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan S1 yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 68.8%, dan pendidikan S2 sebanyak 24 orang atau 30%, sedangkan karyawan yang berpendidikan S3 sebanyak 1 orang atau sebesar 1.3%.

Setelah mengetahui data responden, selanjutnya peneliti melakukan analisis data untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel. Maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 4 Uji Validitas

<b>item</b>	<b>Correlation</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.629	0.2199	Valid
X1.2	0.641	0.2199	Valid
X1.3	0.801	0.2199	Valid
X1.4	0.646	0.2199	Valid
X1.5	0.622	0.2199	Valid
X2.1	0.674	0.2199	Valid
X2.2	0.749	0.2199	Valid
X2.3	0.613	0.2199	Valid

X2.4	0.665	0.2199	Valid
X2.5	0.582	0.2199	Valid
X3.1	0.791	0.2199	Valid
X3.2	0.704	0.2199	Valid
X3.3	0.692	0.2199	Valid
X3.4	0.660	0.2199	Valid
X3.5	0.687	0.2199	Valid

Sumber: Output SPSS V.25

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua hasil kuesioner pada item pertanyaan menunjukkan data valid, dimana hasil uji validitas pada semua item pertanyaan pada variabel independen nilai r hitung lebih besar dari rtabel 0.2199.

Selanjutnya pada tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada semua item pertanyaan dapat dikatakan valid, dimana nilai semua butir pertanyaan menunjukkan nilai alfa *Cronbach's* lebih besar dari 0.6. berikut hasil analisis uji reliabilitas.

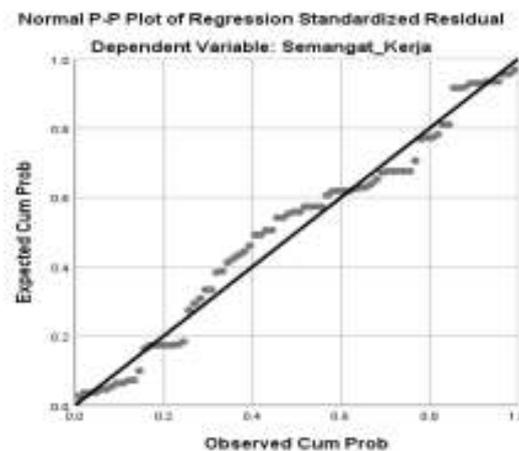
Tabel 5 Uji Reliabilitas

item	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
X1	0.713	0.6	reliabel
X2	0.714	0.6	reliabel
X3	0.753	0.6	reliabel
X4	0.820	0.6	reliabel

Sumber: Output SPSS V.25

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dan semua data dinyatakan valid dan reliabel, maka peneliti melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil dari *Normal P-Plot of Regression Standar Residual*, pada gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini berdistribusi normal, maka analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat terpenuhi.



Gambar 1 Grafik Normal P-Plot

Selanjutnya hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6

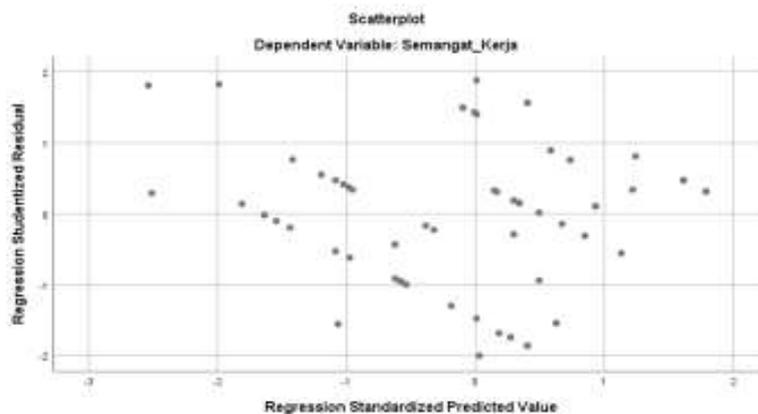
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

item	Tolerance	VIF
Komunikasi	0.767	1.304
Fasilitas Kerja	0.727	1.375
Lingkungan Kerja	0.773	1.294

Sumber: Output SPSS V.25

Pada tabel 6 diketahui bahwa *tolerance* dari masing-masing variabel menunjukkan variabel komunikasi sebesar 0.767, variabel fasilitas kerja sebesar 0.727 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.773 lebih besar dari 0.1, dan nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu variabel komunikasi sebesar 1.304, variabel fasilitas kerja 1.375 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1.294 maka nilai VIF pada semua variabel ini kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, selain itu titik-titik tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja, dan juga penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali, bahkan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini sehingga model regresi dapat terpenuhi.



Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output* SPSS V.25

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	13.808	3.093		4.464	0.000
<b>Komunikasi</b>	0.363	0.130	0.272	2.782	0.007
<b>Fasilitas Kerja</b>	0.527	0.101	0.526	5.237	0.000

<b>Lingkungan Kerja</b>	-0.081	0.136	-0.058	-0.0594	0.555
-------------------------	--------	-------	--------	---------	-------

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja  
 Sumber: Output SPSS V.25

Persamaan regresi linier berganda  $Y = 13.808 + 0.363X_1 + 0.527X_2 - 0.081X_3 + \epsilon$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 13.808 artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0.363 menunjukkan jika komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.363. selanjutnya regresi variabel fasilitas kerja (X2) sebesar 0.527 menunjukkan jika fasilitas kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.527. sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar -0.081 menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja, hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka variabel semangat kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.081.

Berikutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat dilihat pada tabel 7, yang mana pada kolom hasil uji t diketahui variabel komunikasi (X1) thitung sebesar 2.782 > ttabel 1.992, dengan signifikansi 0.007 < 0.05 artinya variabel X1 secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y, dan variabel fasilitas kerja (X2) thitung 5.237 > ttabel 1.992, signifikansi 0.000 < 0.05 artinya variabel X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, sedangkan variabel X3 thitung -0.594 dan ttabel 1.992, dengan signifikansi 0.555 > 0.5 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.420	2.15

- a. Predictor: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Fasilitas Kerja
- b. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Tabel 8 menunjukkan koefisien determinasi 42% dari variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan fasilitas, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui hipotesis H1 variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Budiasa & Susanti (2022), Sugara et.al (2020), Sari et al (2021) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil

penelitian dari Pramono et.al (2023) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selanjutnyahasil pengujian variabel fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, artinya dengan adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor membantu para karyawan agar lebih mudah menyesuaikan pekerjaannya secara optimal dan menimbulkan semangat kerja untuk mandapat hasil yang diharapkan instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aksa, Utaro, & Indrawati, 2021) dan (Kusuma, Yulinda, & Arianto, 2021) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kerja terhadap fasilitas kerja, sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan (Sukri, 2020) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan (Hanura, Hartati, & Wibono, 2021) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, karena dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini, hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan ataupun penurunan terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil penelitian dari (Kurnia, Surabayaarta, & Suhariyanto, 2022), (Normansyah & Rosnaida, 2022)Normansyah et al (2022), (Rozi, 2019) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (komunikasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (semangat kerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Komunikasi yang efektif dan intensif antara karyawan dan pimpinan serta fasilitas kerja yang mendukung kelancaran pekerjaan karyawan sangat diperhatikan oleh instansi, khususnya di kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Tangerang. Sebaliknya, lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, kemungkinan karena faktor-faktor kenyamanan kerja seperti ruang yang sejuk dan lingkungan yang asri sudah terpenuhi, sehingga tidak memberikan pengaruh tambahan yang signifikan. Saran untuk penelitian berikutnya adalah menambahkan variabel lain seperti kompensasi, promosi jabatan, dan gaya kepemimpinan, serta menambah jumlah sampel untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan komprehensif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aksa, Y. T., Utaro, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *JAMAS (Journal of Applied Management And Accounting Science)*, 2. doi:<https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.37>
- Budiasa, I., & Susanti, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata (Widya Amrita)*, 695-706. Diambil kembali dari <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/index>
- Duha, S. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepemimpinan (Studi Kasus Dinas Perpustakaan Kibupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 103-114. Diambil kembali dari <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/228>
- Fauzan, R., Simarmata, N., Widiastuti, Y., Setiawan, R., Nurdiansyah, Citra Arta, D. N., . . . Suparmi. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori, Global Eksekutif Teknologi*. (S. M. Dr.Fachrurazi, Penyunt.) Padang-Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi. Diambil kembali dari <https://publish.getpress.co.id/teori-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Hanura, Hartati, & Wibono. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Akuntansi)*, 54-63.
- Harapan, E., & Ahmad, S. (2016). *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada. Diambil kembali dari [https://books.google.co.id/books?id=0955EAAAQBAJ&pg=PA183&hl=id&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=0955EAAAQBAJ&pg=PA183&hl=id&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false)
- Harianto, N., Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022, Desember). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA (Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi)*, 2(1), 90-96. doi:<https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1>
- Kurnia, Surabagiarta, & Suhariyanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, KOMPensasi dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja PT Sawunggaling Karya Kontruksi Sidoarjo. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 31-39.
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Bengkulu. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management & Bisnis*, 4(1), 140-149. doi:<https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.257>

- Normansyah, & Rosnaida. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Asn pada Kantor Camat Tanjungbalai Selatan Kota Tanjungbalang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2346-2355. doi:<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8562>
- Pramono, W. I., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2023). Analisis Semangat kerja Karyawan (Studi Pada Industri Cold Storage di Kota Juwana). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 166-184. doi:<https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i2.904>
- Putri, N. M. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, Bali. *Widya Manajemen*, 1(2). Diambil kembali dari <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/356>
- Rahman, T. (2021). Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.454>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Bagian Quality Assurance. (*EKUITAS*) *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.18>
- Sari, K. O., Sunata, I., & Sumerta, I. E. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap. *JARMA (Journal Research of Management)*, 3(1), 1-7. doi:<https://doi.org/10.51713/jarma.v3i1.55>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukri. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PAgar Gunung Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.54895/jmbu.v1i2.678>
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258-1266. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Wasiman. (2023). *MSDM: Teori dan Aplikasi*. Desanta.
- Widyaningrum, E. (2022). *Peran Semangat Kerja Karyawan untuk Merubah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Diambil kembali dari <http://eprints.ubhara.ac.id/657/1/isi%20%26%20cover%20Peran%20Semangat%20Kerja4.pdf>