

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMA MUHAMMADIYAH 1 PALEMBANG

Robi Arif Ajis¹⁾

email: robiarifajis22@gmail.com

¹⁾ *Manajemen, Universitas Palembang*

Jl. Dharmapala No.1A Palembang, Sumatera Selatan

Email:faneunpal@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effects of organizational communication and the physical work environment on work morale, with job satisfaction as an intervening variable at SMA Muhammadiyah 1 Palembang. A total of 123 respondents were involved in this study. The findings reveal that organizational communication has a significant effect on work morale, and the physical work environment also significantly influences work morale. In addition, job satisfaction is found to have a significant effect on work morale. However, organizational communication does not have a significant effect on job satisfaction, whereas the physical work environment significantly affects job satisfaction. Furthermore, organizational communication indirectly influences work morale through job satisfaction as an intervening variable. Similarly, the physical work environment has a significant indirect effect on work morale through job satisfaction. These findings suggest that improving the quality of organizational communication and enhancing physical work facilities are essential to increasing job satisfaction and work morale. Therefore, organizations are encouraged to optimize communication practices and provide a supportive work environment to achieve optimal and sustainable employee performance.

Keywords: *Organizational Communication, Physical Work Environment, Work Morale, and Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 123 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Namun, komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara tidak langsung, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Demikian pula, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi meningkatkan kualitas komunikasi organisasi untuk mendorong kepuasan dan semangat kerja pegawai. Selain itu, fasilitas kerja sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan guna menciptakan kenyamanan kerja dan mendukung peningkatan kinerja yang optimal.

Kata kunci: *Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja.*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Organisasi akan mengupayakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya dengan memperhatikan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih giat, cepat, dan lebih baik sehingga berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Komunikasi organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian informasi baik secara formal maupun informal di dalam organisasi. Tanpa komunikasi, pegawai tidak dapat mengetahui pekerjaan yang harus dilakukan, pimpinan tidak dapat memberikan arahan, dan kerjasama dalam organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Selain komunikasi organisasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan rasa aman dan membuat pegawai bekerja secara optimal. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, serta imbalan yang diterima dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi

cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi pula.

Terdapat beberapa research gap yang menyangkut topik ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh [1] di PT Vermindo Utara Semarang dengan jumlah populasi sebanyak 54 karyawan menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lalu penelitian yang dilakukan [2] di PT PDAM Tirta Betuah Banyuasin dengan jumlah populasi sebanyak 25 orang terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan [3] di PT Bukit Baiduri Energi dengan jumlah populasi sebanyak 90 karyawan menyatakan ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja. Namun terdapat perbedaan pada penelitian [4] di Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pegawai maka tingkat semangat kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Selain harus terjalannya komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman juga hal penting dalam menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Penelitian yang dilakukan [5] di perusahaan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo dengan jumlah Populasi sebanyak 97 orang menyatakan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan [6] di PT. Sang Tunas Sejahtera dengan jumlah populasi sebanyak 52 orang mengatakan dalam penelitian ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Namun terdapat perbedaan pada penelitian [7] di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan [8] di CV Zaroha Kopi Liberika Meranti dengan jumlah populasi

sebanyak 32 orang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan [9] di PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Kabupaten Tabalong dengan jumlah populasi 50 orang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Namun terdapat perbedaan pada penelitian [10] di Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta dengan jumlah 46 orang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, research gap dan data di SMA Muhammadiyah 1 Palembang maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh permasalahan tersebut dalam penelitian tesis yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang”.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

1. Komunikasi Organisasi

Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya. Komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi disebut komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidaknya-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan [11]. Banyak para ahli yang memberikan definisi mengenai komunikasi organisasi. Menurut [12] mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai sejauh mana informasi tentang pekerjaan ditransmisikan oleh organisasi kepada anggotanya dan di antara anggota organisasi. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Struktur organisasi cenderung mempengaruhi komunikasi, dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya [13]. Komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlihat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi [14].

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai komunikasi organisasi, peneliti berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan yang dilakukan di dalam suatu organisasi baik formal maupun nonformal yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi situasi organisasi yang selalu berubah – ubah dan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya

Menurut [15] “Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah”.

Menurut [16] yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah [17].

Para ahli yang memberikan definisi mengenai semangat kerja. Menurut (Mackenzie) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan mental dimana individu merasa nyaman dan percaya diri dengan pekerjaannya. Menurut (Panggabean) Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri [20].

Semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu [3].

Semangat kerja yang baik dapat terlihat apabila para pegawai nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya [21]. Semangat kerja yang rendah akan cenderung menimbulkan berbagai permasalahan seperti malas, kurang disiplin, cepat merasa bosan dalam bekerja dan sebagainya. Maka dapat dikatakan bahwa

semangat kerja adalah kemauan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik[22].

4. Kepuasan Kerja

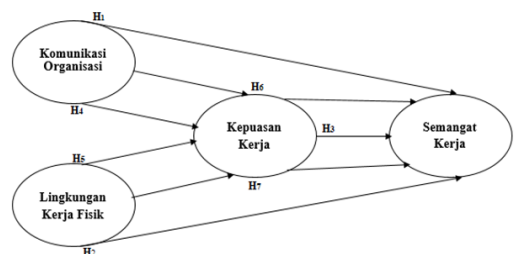
Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Hoppock, R., & Spiegler) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang terintegrasi yang mendorong karyawan untuk mengakui bahwa mereka puas atau senang dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya, peran karyawan di tempat kerja ditekankan karena ada pengaruh dari berbagai elemen pada karyawan dalam organisasi

Menurut (Locke) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

Menurut (Clark) berpendapat bahwa jika karyawan tidak puas dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka tidak yakin tentang faktor-faktor seperti hak-hak mereka, kondisi kerja tidak aman, rekan kerja tidak kooperatif, penyelia tidak memberi mereka rasa hormat dan mereka tidak dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan sehingga membuat mereka merasa terpisah dari organisasi.

Berikut merupakan kerangka pemikiran pada penelitian ini :



- H1: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
- H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja
- H4: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H5: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H6: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja
- H7: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini latar belakang tentang Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja. Ada pun yang menjadi objek penelitian adalah SMA Muhammadiyah 1 Palembang yang berada di Jl. Balayudha No.21A, Ario Kemuning, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30151. Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang yang berjumlah 123 orang.

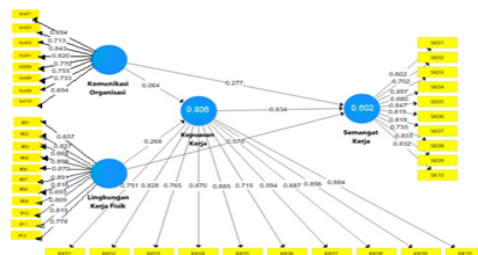
Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis. SEM merupakan kumpulan teknik statistika yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan.

4. Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Dan menghasilkan nilai t- tabel sebesar 1.96, sehingga:



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar 1. Model Nilai Koefisien

Tabel 1. Nilai koefisien dan t-hitung pada taraf 5%

Variabel	Original Sample (O)	T Statistic (>1.96)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Semangat Kerja	0.634	9.348	0.000	Signifikan
Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.064	1.251	0.212	Tidak Signifikan
Komunikasi Organisasi -> Semangat Kerja	0.277	4.546	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0.268	3.832	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik -> Semangat Kerja	0.570	8.683	0.000	Signifikan
Komunikasi Organisasi -> Semangat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.176	3.794	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik -> Semangat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.361	7.896	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data penelitian

Berdasarkan Tabel 1, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan Sub-Struktural:

$$KK = 0,064 * KO + 0,268 * LF$$

Berdasarkan model sub struktural dapat dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja (KK) di pengaruhi Komunikasi Organisasi (KO) dan Lingkungan Kerja Fisik (LF). Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif sebesar 0.064 dan tidak signifikan dengan t-value sebesar 1.251 (<1,96) atau P-Value = 0,212 (Sig.>0,05) terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif sebesar 0.268 dan signifikan dengan t-value sebesar 3.832 (>1,96) atau P-value =

0,000(Sig.<0,05) terhadap kepuasan kerja Pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

2. Persamaan Struktural:

$$SK = 0.277*KO + 0.570*LF + 0.634*KK$$

Berdasarkan model struktural di tersebut dapat dijelaskan bahwa Semangat Kerja dipengaruhi secara langsung oleh komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Komunikasi organisasi berpengaruh secara positif sebesar 0.277 dan signifikan dengan t-value sebesar 4.546 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig<0.05) terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif sebesar 0.570 dan signifikan dengan t-value sebesar 8.683 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig<0.05) terhadap semangat kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif sebesar 0.634 dan signifikan dengan t-value sebesar 9.348 (>1,96) atau P-value = 0.000 (Sig. <0,05) terhadap semangat kerja Pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3. Pengaruh Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung
Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,064
Komunikasi Organisasi -> Semangat Kerja	0,277
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0,268
Lingkungan Kerja Fisik -> Semangat Kerja	0,570
Kepuasan Kerja -> Semangat Kerja	0,634

Sumber: Hasil olah data penelitian

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung Komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,064. Komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja sebesar 0,277. pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0.268. Lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap semangat kerja sebesar 0,570. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja sebesar 0,634.

Tabel 4 Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Tidak Langsung
Komunikasi Organisasi -> Semangat Kerja -> Kepuasan Kerja	0,176
Lingkungan Kerja Fisik -> Semangat Kerja -> Kepuasan Kerja	0,361

Sumber: Hasil olah data penelitian

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung komunikasi organisasi terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang sebesar 0,176. pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang sebesar 0,361.

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa komunikasi organisasi yang terjadi di dalam organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja. Hasil ini dapat diketahui dengan komunikasi organisasi yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan semangat kerja yaitu terkait dengan keterbukaan dalam berkomunikasi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi di SMA Muhammadiyah 1 Palembang selalu terbuka dalam pemberian masukan, saran atau informasi terhadap pegawai dan keterbukaan dalam pemberian informasi antar sesama pegawai menghadirkan kegairahan dalam bekerja kepada pegawai.

Penelitian [26], menyebutkan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Menurut [27] faktor-faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi semangat kerja tersebut adalah motivasi, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, usaha pengembangan dan dorongan. Berdasarkan acuan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa semangat kerja dipengaruhi antara lain oleh komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja.

Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif sebesar 0,277 dan signifikan dengan t-value sebesar 4.546 (>1,96) atau P-value = 0,000 (Sig. <0,05) terhadap semangat kerja Pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 1 diterima.

2. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja. Hasil ini dapat diketahui dengan lingkungan kerja fisik yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan semangat kerja yaitu terkait dengan keadaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan bekerja. Ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di SMA Muhammadiyah 1 Palembang sangat mendukung kegiatan bekerja, hal tersebut mampu menghadirkan kegairahan dalam bekerja kepada pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh [28] menunjukkan hubungan yang positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Hal yang berbeda pada penelitian [26], menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif sebesar 0.570 dan signifikan dengan t-value sebesar 8.683 ($>1,96$) atau P-value = 0,000 (Sig. $<0,05$) terhadap semangat kerja pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 2 diterima.

3. Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja. Hasil ini dapat diketahui dengan indikator kepuasan kerja yang memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan semangat kerja yaitu terkait dengan kepuasan beban kerja dan pengembangan pegawai. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan pengembangan pegawai yang diterima pegawai dan guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang menghadirkan rasa puas dan telah sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan atau diberikan oleh organisasi, sehingga kepuasan yang dirasakan pegawai dan guru mampu menghadirkan kegairahan dalam bekerja kepada pegawai dan guru.

Penelitian yang dilakukan [9] menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Perusahaan diperkuat dengan semangat kerja pegawai berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga semangat kerja pegawai agar tetap stabil, jika pegawai memiliki semangat kerja baik maka pekerjaan pegawai cepat terselesaikan serta pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih giat dan maksimal. Selain itu [29] dalam penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan besarnya gaji berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif sebesar 0,634 dan signifikan dengan t-value sebesar 9.348 ($>1,96$) atau P-value = 0.000 (Sig. $<0,05$) terhadap semangat kerja pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 3 diterima.

4. Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

[30] dalam penelitiannya menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Instansi atau organisasi juga harus meningkatkan komunikasi, dengan adanya komunikasi yang efektif penyampaian maupun pembagian tugas dalam instansi atau organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian dari [31], [32], [33] menunjukkan terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif sebesar 0,064 dan tidak signifikan dengan t-value sebesar 1.251 ($<1,96$) atau P-value = 0.212 (Sig. $>0,05$) terhadap kepuasan kerja pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 4 tidak diterima.

5. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa lingkungan kerja fisik memiliki

pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil ini dapat diketahui dengan lingkungan kerja fisik yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja yaitu terkait dengan keadaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan bekerja. Ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di SMA Muhammadiyah 1 Palembang sangat mendukung kegiatan bekerja, hal tersebut mampu menghadirkan kegairahan dalam bekerja kepada pegawai dan guru, hal tersebut mampu menghadirkan rasa puas kepada pegawai dan guru.

Penelitian Manalu, (2015) dan [34] menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut [27] menyatakan kajian atas kepuasan pekerja seharusnya komprehensif dan meliputi empat kategori yaitu: pekerjaan itu sendiri, organisasi itu sendiri, dan lingkungan di mana pekerja dan organisasi berada.

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif sebesar 0,268 dan signifikan dengan t-value sebesar 3.832 (>1.96) atau P-value = 0.000 (Sig. <0.05) terhadap kepuasan kerja pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 5 diterima.

6. Komunikasi organisasi terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja hal ini didukung dengan penelitian menurut Saputra, & Adnyani, (2019) dalam penelitiannya menunjukkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi yang efektif dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berkorelasi terhadap semangat kerja, jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka semangat kerja meningkat, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja pegawai rendah maka semangat kerja pegawai pun menurun. Salah satu faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi (Yudhi Eko

Prasetyo, 2019). Penelitian Utamajaya & Sriathi, (2015), menyebutkan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. pada penelitian ini, kepuasan kerja menjadi perantara antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja pegawai.

Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.176 dengan T-value sebesar 3.794 (>1.96) atau P value = 0.000 (sig. <0.05) pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 6 diterima.

7. Lingkungan kerja fisik terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja hal ini didukung penelitian [35]; [6] menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian dari [28] menunjukkan hubungan yang sedang antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja. Pada penelitian ini, kepuasan kerja menjadi perantara antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.361 dengan t-statistik 7.896 (>1.96) dan P-value = 0.000 (Sig. <0.05). pada SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Hipotesis 7 diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

4. Komunikasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

5. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

6. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

7. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Palembang.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini:

1. Organisasi sebaiknya memperhatikan dan memaksimalkan komunikasi organisasi yang dilaksanakan, karena hasil yang dicapai dapat menimbulkan rasa puas dan semangat bagi para pegawai dan guru SMA Muhammadiyah 1 Palembang.
2. Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik sangat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja, maka dari hal itu, untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, fasilitas kerja perlu diperhatikan dengan tujuan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- [1] D. A. N. Arianto, "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan," *J. Econ.*, vol. 11, no. 2, p. 177, 2015, doi: 10.21831/economia.v11i2.7946.
- [2] F. Pratama, M. Maliah, and S. Puspita, "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin," *SEMB-J Sharia Econ. ...*, vol. 2, no. 2, pp. 93–104, 2021, [Online]. Available: <https://siducat.org/index.php/sembj/article/view/299%0Ahttps://siducat.org/index.php/sembj/article/download/299/221>
- [3] M. S. Rizal, "Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 3, p. 352, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i3.5355.
- [4] A. Aswad, M. Gani, F. A. Kadir, N. Jannah, and H. Ganda, "Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas perusahaan kawasan pemukiman perlahan provinsi sulawesi selatan," *J. Ilm. Bongaya (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 1, no. 20, pp. 41–48, 2016.
- [5] F. Sugara, S. Adji, and S. Chamidah, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo," *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2020, doi: 10.24269/iso.v4i1.414.
- [6] I. Yasa and I. Wibawa, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 4, no. 3, p. 253408, 2015.
- [7] C. P. Manihuruk and S. Tirtayasa, "Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 296–307, 2020.
- [8] Al Hakim, W. Utari, and S. Hartati, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan," *J. Manaj. Dirgant.*, vol. 15, no. 1, pp. 54–61, 2022, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569.
- [9] T. Rahman, "Pengaruh Kepuasan

- Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (BNJM) Kabupaten Tabalong,” *e-Jurnal Adm. Publik Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 45–48, 2017.
- [10] Azis Abdullah MY, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta,” *J. Ekobis Dewantara*, vol. 2, no. 2, pp. 33–45, 2019.
- [11] K. Mulawarman and Y. Rosilawati, “Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan,” *J. Ilm. Komun. Makna*, vol. 5, no. 1, p. 31, 2017, doi: 10.30659/jikm.5.1.31-41.
- [12] N. P. Ololube, *Effective Communication Processes: The Responsibility of University Management for Enhanced Organizational Justice (OJ)*. Nigeria: Ignatius Ajuru University of Education, 2018. doi: 10.4018/978-1-5225-3153-1.ch054.
- [13] Evi Zahara, “Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi,” *Peran. Komun. Organ. Bagi Pimpinan Organ.*, vol. 1829–7463, no. April, p. 8, 2018.
- [14] A. Sanusi, “Pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen keorganisasian pegawai arsip nasional Republik Indonesia,” 2017. [Online]. Available: https://mvdw.org/images/arsip/tesis_sd_m/Azwar_Sanusi.pdf
- [15] A. . Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama, 2007.
- [16] Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [17] A. Agustina and E. Sofian, “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan,” *J. Bisnis Corp.*, vol. 4, no. 1, pp. 5–24, 2019.
- [18] N. Mackenzie, “Teacher Morale: More complex than we think?,” *Aust. Educ. Res.*, vol. 34. Number, pp. 89–104, 2007.
- [19] S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- [20] Muhammad Ikbal Sidik and L. O. Kalimin, “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe,” *J. Bisnis Indones.*, vol. 9, no. 2, p. 52, 2018.
- [21] I. N. P. Astinatria and I. W. G. Sarmawa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *Widya Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 47–59, 2020, doi: 10.32795/widyamanajemen.v2i1.549.
- [22] M. Umar, S. Echdar, and M. Maryadi, “Pengaruh Kemampuan Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Barru,” *AkMen J. Ilm.*, vol. 17, no. 2, pp. 218–228, 2020, doi: 10.37476/akmen.v17i2.884.
- [23] S. Hoppock, R., & Spiegler, “Job Satisfaction. Occupations: The Vocational Guidance Journal, 16(7),” pp. 636–643, 1938, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- [24] E. A. Locke, “What is job satisfaction?,” *Organ. Behav. Hum. Perform.*, vol. 4, no. 4, pp. 309–336., 1969, [Online]. Available: [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- [25] A. E. Clark, “Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work?,” *Labour Econ.* 4(4), pp. 341–372, 1997, [Online]. Available: [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- [26] A. A. Utamajaya, I. D., & Sriathi, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi,

- Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar,” *E - J. Manaj.*, vol. 4, no. 6, pp. 1504–1524, 2015.
- [27] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2018.
- [28] N. Annisa, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda,” *eJournal Adm. Negara*, vol. 3, no. 5, pp. 1452–1463, 2015.
- [29] O. K. Fahmi, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Besarnya Gaji terhadap Semangat Kerja Pegawai Non Medis RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak,” *J. Publ.*, pp. 1–16, 2014.
- [30] E. L. Manalu, “Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru.,” *Jom FEKOM*, vol. 2, no. 1, pp. 1–12, 2015.
- [31] I. G. Saputra, M. P., & Adnyani, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *E- J. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–29, 2019.
- [32] A. Novieka, & Prasetya, “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai PT PLN Persero Area Pasuruan).,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 61, no. 4, pp. 131–142, 2018.
- [33] A. Riyadi, H., Utomo, B. S., & Masatip, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta di Jawa Barat.,” vol. 7, no. 2, pp. 73–90, 2017.
- [34] K. K. Mustofa, “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Pegawai Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.,” *J. Publ.*, pp. 1–27, 2018.
- [35] L. P. dan I. W. S. Octaviani, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja,” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 12, pp. 7115–7133, 2019.